

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, Comfama, corporación privada sin ánimo de lucro con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, que cumple funciones de protección y seguridad social en los términos establecidos en la Constitución Política de Colombia y en sus leyes, rige para todas sus dependencias relacionadas en el presente documento y las que en el futuro se establezcan, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto Comfama como todos sus trabajadores.

Este reglamento se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y el mismo hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser favorable al trabajador.

### CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 1°:** Quien aspire a tener un cargo en Comfama, deberá presentar solicitud de empleo por escrito, de acuerdo al formato que la misma suministre, para que de esta manera pueda ser registrado como aspirante

El candidato deberá en todo caso someterse al proceso de selección establecido por Comfama, para el cargo al cual aspire.

Para formalizar el contrato de trabajo, debe anexar la siguiente información:

- 1) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, así como los correspondientes certificados de registro civil para inscripción a la Seguridad Social y al Sistema de Compensación Familiar.
- 2) Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.
- 3) Una (1) foto a color.
- 4) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado. En caso de no haber servido a otro empleador, el aspirante deberá presentar dos (2) certificaciones de personas honorables y conocidas, en las que se de cuenta sobre su conducta y capacidades.
- 5) El o los (los) certificado (s) expedido (s) por el (los) plantel (es) de educación donde hubiere estudiado, en los cuales conste el programa cursado, tiempo de duración y título obtenido. Así mismo, debe adjuntar fotocopia de los diplomas que acrediten su formación.
- 6) Exámenes ocupacionales de acuerdo al oficio y de conformidad con lo previsto por la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, o la que la modifique o la sustituya, cuyos costos serán asumidos directamente por Comfama.
- 7) En ningún caso se solicitará pruebas de detección de VIH, prueba de inmunología de embarazo, ni la abreugrafía pulmonar.

**PARÁGRAFO.** Comfama no contrae obligación alguna con el aspirante, sino después de suscrito el contrato de trabajo.

### CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 2°:** Comfama podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Caja, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 3°:** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

**ARTÍCULO 4°:** En el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento y sin previo aviso, el contrato de trabajo. Si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de la Caja, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

**PARÁGRAFO.** Si no fuese posible la notificación personal al trabajador de la cancelación del contrato de trabajo en período de prueba, se le enviará una comunicación a la última dirección registrada por éste y se pondrán a disposición de las autoridades judiciales competentes los salarios y las prestaciones sociales legales y extralegales causadas durante la relación laboral, salvo los eventos de consignación en la cuenta del trabajador.

### CAPÍTULO III

#### TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 5°:** Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales de Comfama.

### CAPÍTULO IV

#### JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 6°:** Los horarios para el desarrollo de las actividades de Comfama, serán los que a continuación se expresan así:

##### Turnos continuos:

Turno	De	A
1.	00 :30	08 :30
2.	01 :00	09 :00
3.	01 :30	09 :30
4.	02 :00	10 :00
5.	02 :30	10 :30
6.	03 :00	11 :00
7.	03 :30	11 :30
8.	04 :00	12 :00
9.	05 :00	13 :00
10.	05 :30	13 :30
11.	06 :00	14 :00
12.	06 :30	14 :30
13.	07 :00	15 :00
14.	07 :30	15 :30
15.	08 :00	16 :00
16.	08 :30	16 :30
17.	09 :00	17 :00
18.	09 :30	17 :30
19.	10 :00	18 :00

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

20.	10 :30	18 :30
21.	11 :00	19 :00
22.	11 :30	19 :30
23.	12 :00	20 :00
24.	12 :30	20 :30
25.	13 :00	21 :00
26.	13 :30	21 :30
27.	14 :00	22 :00
28.	14 :30	22 :30
29.	15 :00	23 :00
30.	15 :30	23 :30
31.	16 :00	24 :00
32.	16 :30	00 :30
33.	17 :00	01 :00
34.	17 :30	01 :30
35.	18 :00	02 :00
36.	18 :30	02 :30
37.	19 :00	03 :00
38.	19 :30	03 :30
39.	20 :00	04 :00
40.	20 :30	04 :30
41.	21 :00	05 :00
42.	21 :30	05 :30
43.	22 :00	06 :00
44.	23 :00	07 :00
45.	24 :00	08 :00

### Turnos discontinuos:

<b>Turno</b>	<b>De</b>	<b>A</b>
01.	06 :00 12 :00	10 :00 16 :00
02.	06 :30 12 :30	10 :30 16 :30
03.	07 :00 13 :00	11 :00 17 :00
04.	07 :30 13 :30	12 :30 16 :30
05.	08 :00 13 :00	11 :00 18 :00
06.	08 :00 14 :00	12 :00 18 :00
07.	08 :00 13 :00	12 :30 16 :30
08.	08 :00 14 :30	12 :30 18 :00
09.	08 :00 13 :30	12 :00 17 :30
10.	09 :00 13 :00	11 :00 19 :00
11.	09 :00 13 :30	11 :30 19 :00
12.	09 :00 14 :00	12 :00 19 :00
13.	09 :00	13 :00

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

	14 :00	18 :00
14.	09 :00	13 :00
	15 :00	19 :00
15.	09 :00	13 :00
	15 :30	19 :30
16.	09 :00	14 :00
	16 :00	19 :00
17.	09 :30	12 :30
	14 :30	19 :30
18.	10 :00	12 :00
	14 :00	20 :00
19.	10 :00	14 :00
	16.00	20 :00
20.	10 :30	15 :30
	17 :00	20 :00
21.	10 :30	14 :30
	16 :30	20 :30
22.	11 :00	14 :00
	15 :30	20.30
23.	11 :00	15 :00
	17 :00	21 :00
24.	12 :00	16 :00
	17 :00	22 :00

**PARÁGRAFO 1.** La programación del trabajo en los diferentes turnos es responsabilidad de cada jefe. El trabajador debe acatar los cambios de turno que se le indiquen, por cuanto no es posible garantizar un determinado turno al trabajador, de acuerdo a los servicios que presta la Caja.

**PARÁGRAFO 2.** Fuera de los horarios antes citados, Comfama, por medio de sus jefes, podrá implementar otros, cuando por necesidad del servicio u orden público, así se requieran, de conformidad con las normas legales vigentes que regulen la materia.

**PARÁGRAFO 3.** Los horarios establecidos en este artículo se podrán ampliar bien en la hora de entrada, en la salida o en la interrupción a mitad del turno, de acuerdo con la reglamentación de los períodos de descanso y alimentación.

**ARTÍCULO 7°:** La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al ingreso, cambio de ropa, aseo, alimentación o similares.

**ARTÍCULO 8°:** El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente, los períodos de descanso y de alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 9°:** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa dentro de la jornada.

**ARTÍCULO 10°:** La Caja podrá acordar con los trabajadores, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a Comfama, o a las secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

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

**ARTÍCULO 11°:** Comfama y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6.00 a.m. a 09.00 p.m., según lo establecido por el artículo 51 de la Ley 789 del 2002.

La Caja no podrá aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 12°:** Cuando la naturaleza de la labor de la Caja, no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) horas semanales o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021,, 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 siete (47) a la semana o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021,. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

También puede elevarse el límite máximo de las horas de trabajo en aquellas labores, que por su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores. En tales casos, las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) horas por semana.

**PARÁGRAFO.** De este horario quedan exceptuados los trabajadores menores de dieciséis (16) años, cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias y de treinta y seis (36) horas semanales.

**ARTÍCULO 13°:** Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, por acuerdo entre las partes pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 14°:** Por contar Comfama con más de cincuenta (50) trabajadores permanentes, los que laboren efectivamente cuarenta y siete (47) horas a la semana o la jornada máxima laboral, según lo regulado en la ley 2101 del 2021, tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada y por cuenta de la Caja, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales se podrán acumular en la forma prevista en la ley.

**ARTÍCULO 15°:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar el tiempo que fuere necesario para llenar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

## CAPÍTULO V

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

### TRABAJO NOCTURNO, HORAS EXTRAS, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

**ARTÍCULO 16°:** Trabajo ordinario diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m.

Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 17°:** El trabajo realizado entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunerará por la Caja, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTÍCULO 18°:** La Caja no reconocerá horas extras de trabajo, sino cuando expresamente las programe, en los casos en que las autorice la ley, y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por mayor volumen de trabajo, fuerza mayor, amenaza u ocurrencia de algún accidente, riesgo de pérdida de equipos o materiales, o cuando para la Caja sean indispensables trabajos de urgencia. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.

**ARTÍCULO 19°:** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Caja, así:

- 1) Extra diurno entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 2) Extra nocturno si es entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

**ARTÍCULO 20°:** El pago correspondiente al recargo por trabajo nocturno y al trabajo suplementario o de horas extras, se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los correspondientes conceptos.

**ARTÍCULO 21°:** En caso de que por disposición legal sean modificados los porcentajes referidos, éstos se ajustarán a lo señalado en la norma legal.

### CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 22°:** Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el del Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este ARTÍCULO tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

**PARÁGRAFO 1.** La Caja remunerará el descanso dominical o festivo 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 la Caja, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica debidamente comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

**PARÁGRAFO 2.** No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

**PARÁGRAFO 3.** Para efectos de este reglamento se entiende por **calamidad doméstica**, todo hecho imprevisto y repentino que ocasione serios trastornos al trabajador, ya sea en su familia o en su patrimonio, y que este hecho influya notoriamente en el rendimiento normal de sus obligaciones laborales.

**ARTÍCULO 23°:** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento la Caja suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado, pero no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado aceptación por parte del trabajador para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.

### CAPÍTULO VII VACACIONES

**ARTÍCULO 24°:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año continuo, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 25°:** La época de las vacaciones será señalada por la Caja a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Comfama dará a conocer al trabajador por lo menos quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

**ARTÍCULO 26°:** Comfama y los Trabajadores, podrán celebrar previa solicitud del trabajador, acuerdos escritos en los cuales se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas y no disfrutadas, condicionado al disfrute de por lo menos de la mitad de las causadas y no disfrutadas (artículo 20 de la Ley 1429 de 2010 que modifica el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, de acuerdo a las disposiciones legales que regulen la materia. En estos casos, para la compensación de las vacaciones en dinero, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 27°:** Las partes pueden convenir en acumular vacaciones por dos (2) años, pero en todo caso el trabajador gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. La acumulación puede ser hasta por cuatro (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.

**ARTÍCULO 28°:** El trabajador de dirección, manejo, o confianza, que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aprobación por parte de la Caja. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 29°:** La Caja puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas, si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTÍCULO 30°:** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario básico ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación y pago de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

### CAPÍTULO VIII PERMISOS

**ARTÍCULO 31°:** Comfama concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, por motivo de los siguientes casos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros, bajo las siguientes condiciones:

- 1) Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso.
- 2) Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1° del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante de la Caja.

### CAPÍTULO IX SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

**ARTÍCULO 32°:** Comfama y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente.

### CAPÍTULO X LUGAR DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERÍODOS QUE REGULA

**ARTÍCULO 33°:** Comfama reconocerá y pagará el salario pactado en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades: **a)** consignación en una cuenta corriente o de ahorros a nombre del trabajador, o **b)** en cheque, que se entrega durante la jornada laboral.

Los pagos se efectuarán por semana, década, catorcena, quincena o mensualmente, por períodos vencidos, según lo determine la Dirección de Comfama.

De todo pago al trabajador o a la persona que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se dejará constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad bancaria correspondiente.

**ARTÍCULO 34°:** El pago del salario convenido cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado a que haya lugar dentro del respectivo período de pago.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 35°:** A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo legal mensual, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas.

Conforme a las disposiciones legales vigentes, cuando se pacte salario en especie, este no podrá exceder del treinta por ciento (30%) cuando el trabajador devengue un salario mínimo legal mensual vigente, y hasta el 50% cuando el salario devengado sea superior al salario mínimo legal mensual vigente.

### CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 36°:** Los servicios médicos por enfermedad general de los trabajadores de la Caja se suministran por medio de la Empresa Promotora de Salud (EPS) que cada trabajador elija al momento de vincularse o durante su permanencia en Comfama, y por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) seleccionada por la Caja para los riesgos de accidente o enfermedad laboral.

Los trabajadores, deben someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por Comfama, bajo las siguientes normas.

- 1) Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato o a quien haga sus veces y éste hará lo conducente para que acuda al médico de la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no iniciar o continuar con el trabajo.
- 2) Si el trabajador no diere el aviso antes mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su falta de asistencia es injustificable para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen del médico.
- 3) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos que prescriba la Empresa Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), a que se encuentre afiliado.
- 4) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).

**ARTÍCULO 37°:** Comfama da cumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el trabajo en los términos de la legislación vigente, cuenta con diferentes programas actualizados de gestión según los riesgos y peligros identificados dentro de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, además de la conformación y operación de los grupos de apoyo para estos como, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, COPASST, y las Brigadas de Emergencias.

**ARTÍCULO 38°:** En caso de incapacidad debidamente expedida por la Empresa Promotora de Salud (EPS), a que se encuentre afiliado el trabajador o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Comfama le reconocerá y pagará el auxilio de incapacidad de conformidad con las normas legales que regulan la materia.

**ARTÍCULO 39°:** Todos los trabajadores están obligados a observar y a cumplir rigurosamente las instrucciones de las autoridades de salud, ambientales y de la Caja, relativas a la prevención,

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

vacunación, control de las enfermedades y accidentes laborales, de usuarios y ambientales y todas aquellas relativas al manejo de los equipos y elementos de trabajo.

**ARTÍCULO 40°:** En caso de accidente de trabajo, aún en el más leve, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o a quien haga sus veces para que se posibilite la asistencia médica pertinente o presten los primeros auxilios, según sea del caso y se proceda a realizar el respectivo reporte a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada la Caja, de conformidad con lo previsto por el Decreto Ley 1295 de 1994, decretos reglamentarios (Ley 1562 del 2012) y demás normas que regulen la materia, informando previamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de Comfama.

La Caja no responderá de la agravación que se pueda presentar en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente o la enfermedad laboral, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores también deben reportar a su jefe inmediato aquellos incidentes, que aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que la Caja tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

**ARTÍCULO 41°:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, verificará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y ordenará según el caso, el traslado del trabajador accidentado a la institución prestadora de servicios de salud más cercana. Además, ordenará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para controlar los factores de riesgo que lo ocasionaron.

**ARTÍCULO 42°:** De todo accidente de trabajo se llevará un registro, con la indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

**ARTÍCULO 43°:** Cuando un trabajador quede inválido o fallezca como consecuencia de un accidente o de una enfermedad laboral, la Caja deberá adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento, el cual una vez diligenciado deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada Comfama. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Laborales, esta evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará las acciones de prevención que deben ser tomadas por la Caja en un plazo no superior a quince (15) días, de conformidad con lo previsto por el artículo 4 del Decreto 1530 de 1996 y Resolución 1401 de 2007.

**ARTÍCULO 44°:** El trabajador debe cumplir con los programas de prevención que ordene la Caja en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, tal como lo refiere la Ley 1562 del 2012 y Decreto 1443 de 2013 y aquellas normas que lo adicionen o modifiquen.

**ARTÍCULO 45°:** Comfama cuenta con el procedimiento vigente para la elaboración e implementación del plan de prevención, atención y mitigación de emergencias en las diferentes sedes y eventos.

## CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO DE COMFAMA

**ARTÍCULO 46°:** Para efectos de autoridad y ordenamiento de Comfama, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

- 1) Director

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 2) Subdirector
- 3) Jefe de Unidad
- 4) Jefe de División
- 5) Jefe de Departamento
- 6) Administradores y Profesionales
- 7) Jefes de Área
- 8) Coordinadores
- 9) Supervisores

**ARTÍCULO 47°:** Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la Caja, además del Jefe del Departamento de Personal, quien naturalmente la ostenta, las personas que desempeñan los anteriores cargos y aquellas a quienes Comfama les delegare tales atribuciones.

**ARTÍCULO 48°:** Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, están facultadas para exigir el cumplimiento de los reglamentos de Comfama, a vigilar directamente las actividades y atender a las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina, y hacer a cada trabajador las observaciones, correcciones y planes de mejora a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

### CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 49°:** Se prohíbe emplear mujeres en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**PARÁGRAFO 1.** Queda prohibido emplear menores de catorce años (14) y someter a trabajo nocturno a los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años. Cuando se empleen menores de dieciocho (18) años, la Caja llevará un registro de inscripción de los que allí laboren, indicando su fecha de nacimiento, según se estipula en el artículo 4 del Decreto 13 de 1967.

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

1. Donde tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas.
2. Donde existan temperaturas anormales, ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. En trabajos donde confluyan agentes nocivos como contaminantes y desequilibrios térmicos.
4. En donde exista exposición a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. En donde exista manipulación de rayos X.
6. En donde haya exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. En basureros o donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Donde haya manipulación de sustancias inflamables o cáusticas.
9. Trabajos donde se configuren riesgos de altura, es decir, trabajos a más de 1,50 metros de la superficie más baja de apoyo.

**PARÁGRAFO 2.** Los trabajadores menores de dieciocho (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

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

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 (artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

### CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 50°:** Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- 1) Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento interno de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo.
- 2) Respeto y subordinación a los superiores.
- 3) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 4) Procurar completa armonía e integridad con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- 5) Procurar completa armonía y respeto para con los usuarios de los servicios de la Caja.
- 6) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Caja.
- 7) Ejecutar los trabajos que se les confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 8) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 9) Ser verídico en todo caso.
- 10) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Caja en general.
- 11) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo, no pudiendo, de consiguiente, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 12) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo, ambientales o de usuarios, así como para evitar enfermedades laborales.
- 13) Abstenerse de ingerir licor o drogas enervantes en los lugares de trabajo o ingresar a ellos bajo sus efectos.

### CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CAJA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 51°:** Son obligaciones especiales de Comfama:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los equipos adecuados y los elementos necesarios para la realización de las labores.
- 2) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en cada una de las instalaciones de Comfama deberá mantenerse lo necesario según reglamentación para atender estos eventos.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador los permisos no remunerados necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; y al momento de la liquidación final de sus salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, entregarle al trabajador el certificado sobre cesación laboral, o en su defecto, enviar dicho certificado al correo electrónico que éste indique (artículo 46 del Decreto 2852 de 2013).
- 8) Hacer practicar el examen médico de egreso (si el trabajador lo solicita) 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.
- 9) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral (Ley 1280 de 2009).
- 10) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida al lugar donde ha de prestar el servicio y regreso, si para prestar sus servicios la Caja lo hizo cambiar de residencia salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 11) Si al retiro del trabajador, éste prefiere radicarse en otro lugar, la Caja le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares registrados que con él convivieren.
- 12) Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 13) Garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
- 14) Afiliar y mantener afiliados a todos los trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social.
- 15) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo.

### **ARTÍCULO 52°:** Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
- 2) Observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Caja o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- 3) Mantener vigentes las licencias, permisos, habilitaciones y cualquier otro requisito exigido por la ley para el ejercicio legal de sus funciones.
- 4) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito de la Caja, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Caja, guardando en todo caso confidencialidad cuando en razón a sus funciones haya recibido de parte de Comfama información privada, cualquiera que sea la forma - oral, documental, física, magnética, electrónica, digitalizada, gráfica u otra cualquiera; para lo cual el trabajador deberá tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la reserva

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

respecto de la Información Confidencial que llegare a conocer; lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales por parte de la Caja ante las autoridades competentes

De conformidad con lo anterior, el trabajador evitará principalmente hablar con personas ajenas a la Caja sobre asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo reserva de cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y no retirará de los archivos de la Caja, ni transmitirá mediante la utilización de medios electrónicos u otros, sin previa autorización de las directivas de la Caja cualquier clase de documento, ni lo dará a conocer a persona alguna.

- 5) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas, elementos de protección personal e implementos tecnológicos, que le hayan sido facilitados para el desarrollo del trabajo.
- 6) Trasladar de acuerdo a las instrucciones de la Caja los activos fijos o devolutivos que le correspondan.
- 7) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y usuarios de la Caja.
- 8) Comunicar oportunamente a la Caja las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 9) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la Caja.
- 10) Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo y presentación personal, así como del sitio de trabajo y de los elementos propios para el desempeño de sus funciones.
- 11) Observar las medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Ocupacional o por las autoridades del ramo.
- 12) Trabajar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.
- 13) Disfrutar la trabajadora en estado de embarazo, de la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que empiece a disfrutarla una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico que se le haya expedido al respecto.
- 14) Dar estricto cumplimiento a la Ley de Habeas Data, por activo o por pasivo.
- 15) Registrar en las oficinas de la Caja su domicilio y dirección y dar aviso oportuno por escrito de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, cualquier comunicación que sea dirigida al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Caja.
- 16) Comunicar por escrito a la Caja inmediatamente se produzcan, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres, ello con el fin de que la Caja pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de los seguros que tenga el trabajador, los subsidios familiares y la actualización correspondiente ante los diferentes entes del sistema general de seguridad social.
- 17) Así mismo es obligación especial del trabajador actualizar por lo menos una vez al año el perfil sociodemográfico de acuerdo con las normas que regulan la materia.
- 18) Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- 19) Portar de conformidad con las disposiciones de la Caja, el uniforme o la dotación y los elementos de protección que sean entregados para la correcta prestación de los servicios, además, mantener en un lugar visible dentro de las instalaciones de Comfama, la respectiva escarapela, la cual le podrá ser solicitada en cualquier momento por razones de control.
- 20) Asistir a las capacitaciones y eventos a los cuales Comfama los convoque.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 21) Mantenerse actualizado respecto de las políticas, normas, procedimientos e instructivos que rigen en la Caja, los cuales pueden ser consultados en la Intranet o directamente con su Jefe.
- 22) Responder disciplinariamente por todo daño que por su culpa se genere en los bienes de la Caja o por afectar con su actuación bienes o personas, durante la realización de sus funciones.
- 23) Portar y tener actualizado el carné de vacunación, aquellos trabajadores que manipulen sustancias, agentes o similares, y productos considerados peligrosos en las diferentes sedes y centros integrales de Salud, CIS.
- 24) Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los recursos informáticos de la Caja:
  - a) Usar en los computadores asignados por la Caja, solo el software que haya sido adquirido o desarrollado por la Caja.
  - b) Utilizar los computadores asignados solo en las labores establecidas por la Caja.
  - c) No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de la Caja, ni digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información.
  - d) Utilizar la red de Internet dispuesta por la Caja tanto para el envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
  - e) Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores o dispositivos portátiles o móviles que suministre la Caja a sus trabajadores a cualquier título, se encuentren o no, dentro de las instalaciones de la Caja.

**ARTÍCULO 53°:** Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los **funcionarios con personal a cargo**, las siguientes:

- 1) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus colaboradores con el fin de que realicen las labores asignadas dentro de las normas de la Caja.
- 2) Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas, procedimientos e instructivos de la Caja.
- 3) Mantener la disciplina y adecuada comunicación con su grupo de trabajo.
- 4) Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- 5) Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.
- 6) Cumplir a cabalidad las normas de sistemas de gestión implementadas en la Caja.
- 7) Prestar plena colaboración a la Caja y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de la Caja.
- 8) Abstenerse de solicitar préstamo de dinero a sus colaboradores o servirse mutuamente como codeudores o fiadores.
- 9) Dar buen ejemplo en todo sentido a sus subalternos.

**ARTÍCULO 54°:** Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales de los **vigilantes** las siguientes:

- 1) Ser rigurosamente estricto en el cumplimiento de los turnos.
- 2) Recibir órdenes exclusivamente de sus propios jefes y de los directivos de la Caja.
- 3) Llegar al lugar del trabajo con la anticipación requerida para recibir de su compañero el puesto y las novedades.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 4) No retirarse del sitio de trabajo antes sin entregar debidamente su puesto de trabajo sin dar aviso a su superior.
- 5) Usar en la forma indicada por Comfama los uniformes propios del oficio y las armas correspondientes sin usar ni lo uno, ni lo otro fuera de las instalaciones de la Caja.
- 6) Permanecer alerta en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de los bienes de la Caja.
- 7) Cumplir estrictamente las instrucciones generales y especiales de sus jefes, para el control de los lugares de acceso, para registro de personas, objetos y vehículos, para exigencia de documentos de identidad, para la realización de las revisiones a que haya lugar y para las demás actividades propias de su oficio.
- 8) Informar sin falta a Comfama sobre hechos u omisiones, si ello tiene alguna relación con la seguridad y buena marcha de la Caja.
- 9) Impedir el acceso de personas no autorizadas a las instalaciones de la Caja.
- 10) Diligenciar debidamente el libro de minuta de novedades.

### CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CAJA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 55°:** Se prohíbe a Comfama:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) La Caja puede efectuar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de los salarios y de las prestaciones, por embargo decretado judicialmente por prestaciones alimentarias u obligaciones con cooperativas.
  - c) Comfama puede retener el valor de las cesantías en los casos previstos en la ley.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca Comfama.
- 3) Exigir o aceptar dinero ó cualquier otro tipo de dádiva del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para el ejercicio libre de su derecho de asociación, esto es para afiliarse o retirarse de un sindicato.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios del trabajo.
- 7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupen en otra Empresa a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 10) Usar, divulgar, manipular y alterar la información del trabajador, para fines diferentes a los estrictamente laborales. Los datos personales del trabajador no podrán ser divulgados sin previa autorización del titular, en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 11) De igual manera se prohíbe divulgar información relacionada con datos sensibles del trabajador, excepto en los siguientes casos: cuando el titular haya dado su autorización explícita, cuando sea necesario para salvaguardar el interés vital del titular de los datos, cuando el tratamiento de los datos sea efectuado en curso de actividades legítimas por parte de organismos sin ánimo de lucro, y cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad, cuando la divulgación de datos sea necesaria para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial u que tengan una finalidad histórica, estadística o científica. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 6° de la Ley 1581 de 2012.
- 12) Se prohíbe usar o divulgar, información de un trabajador para fines diferentes a los propiamente laborales y manipular o alterar la información de un trabajador.

**ARTÍCULO 56°:** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de las dependencias de la Caja, útiles ó elementos de trabajo, materias primas, productos elaborados y mercancía almacenada, sin permiso escrito de la Caja.
- 2) Presentarse al trabajo con síntomas de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en él mismo, narcóticos o drogas enervantes. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley, conducir vehículos de Comfama bajos los efectos del alcohol o las drogas.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de seguridad.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Caja, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar del trabajo. Así mismo, llegar al lugar del trabajo después de la hora de iniciación de la jornada, sin causa justificada. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Caja ó retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas u ocuparse en asuntos distintos de su labor durante horas de trabajo, sin previa autorización de su superior inmediato. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.
- 6) Desviar el propósito o finalidad de los permisos que le sean concedidos, cualquiera sea la naturaleza de los mismos.
- 7) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de la Caja para cualquier fin, sin autorización de Comfama.
- 8) Patrocinar, manejar o pertenecer a las llamadas “natilleras” y ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar dentro de la Caja.
- 9) Hacer préstamos usurarios en dinero entre los trabajadores de la Caja, o servir de intermediario de prestamistas o realizar cualquier clase de préstamos con los proveedores, concesionarios o usuarios de la Caja o negociar mercancías con éstos a cualquier título.
- 10) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse del mismo.
- 11) Usar los equipos, instrumentos o herramientas suministradas por la Caja en objetos distintos del trabajo contratado.
- 12) Suministrar a extraños, sin autorización expresa de la Caja, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 13) Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo.
- 14) Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Caja, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Caja.
- 15) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, edificios u otros elementos de propiedad de la Caja.
- 16) Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de la Caja sobre cuestiones relacionadas con política o religión. Tomar parte en juegos de manos.
- 17) Amenazar o faltar al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo o usuarios de los servicios de la Caja o promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Caja.
- 18) Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde; salvo permiso del respectivo superior en ambos casos.
- 19) Cambiar turno de trabajo sin autorización de Comfama o reemplazar a otro trabajador en sus labores, o confiar a otro trabajador el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Caja sin previa autorización de su superior jerárquico.
- 20) Trabajar horas extras sin autorización de Comfama.
- 21) Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Caja sin la debida autorización.
- 22) Dormir o acostarse en horas de trabajo.
- 23) Fumar en los puestos de trabajo o en sitios diferentes a los autorizados.
- 24) Adulterar los registros de control de entrada y salida propia o de otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
- 25) Limpiar, engrasar o reparar máquinas, equipos o vehículos que se encuentren en movimiento.
- 26) Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos en general o por concepto de ingresos de la Caja. Presentar los cajeros, taquilleros o tesoreros faltantes o sobrantes en las ventas.
- 27) Negarse a mostrar o entregar el documento de identificación requerido por razones de control en las instalaciones utilizadas por Comfama, cuando le sea solicitado por el personal autorizado para ello.
- 28) Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la Caja.
- 29) Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios o falsos.
- 30) Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por Comfama, salvo autorización expresa cuando se trate del ejercicio legítimo de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
- 31) Sacar de la Caja o de los parqueaderos utilizados por ella, vehículos de uso de ésta, sin la autorización correspondiente o conducirlos sin licencia o con documentos vencidos y transportar en ellos, sin previa autorización de la Caja, a personas u objetos extraños.
- 32) Realizar llamadas no oficiales con los radios de comunicación, sin autorización del superior inmediato o hacer llamadas desde los teléfonos de Comfama a líneas calientes, astrológicas o similares o realizar llamadas a larga distancia por asuntos personales. Igualmente se prohíbe hacer llamadas por medio de celulares para asuntos ajenos al trabajo que interfieran con la prestación del servicio o usar dentro de la jornada de trabajo equipos o aparatos electrónicos sin autorización de la Caja.
- 33) Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Caja o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Caja, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 34) Usar el servicio de Internet de Comfama para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o suministrar, copiar o entregar los programas o software propiedad de la Caja a personas no autorizadas.
- 35) Dar a conocer a personas no autorizadas por Comfama, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica.
- 36) Prestar mala atención a los usuarios, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza o negarle deliberadamente un servicio.
- 37) Los trabajadores en ningún caso podrán entrar a las instalaciones de Comfama computadores, USB, CDS, memorias o similares, o programas que no sean propiedad de esta. Tampoco podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la Caja o de un tercero.
- 38) Generar corrillos o bullicio dentro de las instalaciones de Comfama.
- 39) Recibir visitas personales en horas de trabajo dentro de las instalaciones de la Caja.
- 40) Utilizar dentro de la jornada de trabajo, cualquier clase de equipos audiovisuales o dedicarse a la lectura de libros, revistas o periódicos que no tienen nada que ver con la labor encomendada.
- 41) Desobedecer órdenes superiores.
- 42) Pronunciar expresiones injuriosas, vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar de cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o usuarios de los servicios de Comfama.
- 43) Utilizar más tiempo del estrictamente necesario para las consultas a la EPS o para atender a las causas de los permisos o licencias.
- 44) Utilizar sin consentimiento expreso para ello, cualquier patente, derecho de autor, licencia de diseño o los derechos de uno bajo semejantes derechos de propiedad intelectual y/o industrial que existan o puedan existir en adelante como parte de la Información Confidencial.

## CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 57°:** La Caja no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Pactos, en Convención Colectiva, en Fallo Arbitral o en el Contrato Individual de Trabajo.

**ARTÍCULO 58°: Definiciones.** Con el fin de facilitar la correcta aplicación de escalas, faltas y sanciones disciplinarias, y unificar el significado de los términos usados en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones, las cuales corresponden a la acepción de las distintas conductas descritas, y el cual permite establecer un criterio único en su aplicación.

- Abandonar:** Dejar el lugar de trabajo, apartarse de él. Dejar un elemento o insumo de trabajo fuera del sitio que le corresponde.
- Acometer:** Empezar, intentar, agredir, arremeter, decidirse a una acción o empezar a ejecutarla.
- Acosar:** Perseguir, importunar, oprimir u hostigar, sin dar tregua ni reposo, a una persona o grupo de personas.
- Acto:** Ejercicio de la posibilidad de hacer o resultado del hacer.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

<b>Adulterar:</b>	Viciar, deformar, falsificar algo, faltar a la veracidad.
<b>Agredir:</b>	Acto de acometer contra la vida, dignidad o integridad de una persona.
<b>Amenazar:</b>	Dar a entender con actos, símbolos o palabras que se quiere hacer algún mal o daño a alguien.
<b>Apodo:</b>	Nombre o remoque que suele darse a una persona, tomado de sus defectos corporales o de alguna otra circunstancia. Chiste o dicho gracioso con que se califica a alguien o algo, sirviéndose ordinariamente de una ingeniosa comparación.
<b>Arma:</b>	Instrumento o elemento, medio o máquina destinados a atacar o a defenderse.
<b>Burla:</b>	Acción, ademán o palabras con que se procura poner en ridículo a alguien o algo.
<b>Capacitación Pedagógica:</b>	Asistencia a curso o capacitación.
<b>Coartar:</b>	Limitar, restringir, no conceder algo.
<b>Comentario:</b>	Juicio, parecer, mención o consideración que se hace, oralmente, por escrito o mediante símbolos, acerca de alguien o algo.
<b>Compañero:</b>	Cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo, una comunidad o grupo de personas.
<b>Conservar:</b>	Mantener algo o cuidar de su permanencia.
<b>Deshonra:</b>	Menoscabo en la reputación, honra, dignidad, fama o prestigio de un individuo o colectividad.
<b>Destruir:</b>	Dañar total o parcialmente un bien o un elemento, dejándolo inservible.
<b>Dignidad:</b>	Decoro de las personas en la manera de comportarse.
<b>Digno:</b>	Decente, merecedor de algo.
<b>Discriminar:</b>	Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.
<b>Escarnio:</b>	Burla que se hace con el propósito de afrentar.
<b>Falso:</b>	Engañoso, fingido, simulado, falto de ley, de realidad o de veracidad.
<b>Familiar:</b>	Perteneciente o relativo a la familia.
<b>Fraude:</b>	Acción contraria a la verdad y a la rectitud.
<b>Herramienta:</b>	Instrumento que se usa para trabajar en diferentes oficios o para realizar una labor.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

<b>Honra:</b>	Buena reputación y fama, adquirida por la virtud y el mérito.
<b>Impedir:</b>	Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de algo.
<b>Inducir:</b>	Instigar, persuadir, mover a alguien para que realice o se abstenga de realizar una conducta.
<b>Injuria:</b>	Falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama estimación, honra o dignidad.
<b>Insultar:</b>	Ofender a alguien con palabras, símbolos o acciones.
<b>Intimidar:</b>	Causar o infundir miedo.
<b>Jefe:</b>	Superior de una corporación, dependencia u oficio.
<b>Lugar de trabajo:</b>	Sitio donde es prestado el servicio, sea en las instalaciones de Comfama o en el lugar donde el trabajador preste el servicio por disposición de la Caja.
<b>Miedo:</b>	Perturbación angustiosa del ánimo por un riesgo o daño real o imaginario.
<b>Modificar:</b>	Transformar o cambiar algo.
<b>Moral:</b>	Perteneciente o relativo a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia.
<b>Ocultar:</b>	Esconder, tapar, disfrazar, encubrir a la vista.
<b>Parentesco:</b>	Relación de familia entre una y persona con relación a su familia consanguínea, política o entre adoptantes y adoptado. En consecuencia, tenemos: <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Hasta cuarto grado de consanguinidad</u>: el que existe entre hermanos, primos, tíos-sobrinos, padre-hijo, abuelo-nieto.</li><li>• <u>Hasta segundo civil</u>: el que se deriva entre el adoptado con relación a los padres, hijos y nietos de los padres adoptantes.</li><li>• <u>Primero de afinidad</u>: el que existe entre los padres o hijos del cónyuge.</li></ul>
<b>Remover:</b>	Quitar, apartar u obviar un inconveniente.
<b>Rendimiento:</b>	Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.
<b>Retardo:</b>	Demora, tardanza, detención.
<b>Secreto:</b>	Conocimiento que exclusivamente alguien posee de la virtud o propiedades de una cosa o de alguien.
<b>Superior:</b>	Persona que tiene otras a su cargo.
<b>Tercero:</b>	Persona ajena a la relación laboral llámese usuario, afiliado, proveedor, concesionario u otro.

## DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE DISMINUCIÓN O AUMENTO DE LAS SANCIONES

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**Circunstancias que disminuyen la sanción**, entre otras, las siguientes:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas o funcionales que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares y afectivos.
- g. Cuando existe provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**Circunstancias que aumentan la sanción**, entre otras, las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de faltas.
- c. Realizar la conducta por motivo despreciable, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la investigación o la identificación de los partícipes.
- e. Aumentar el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el actor ocupe en la comunidad laboral por su cargo.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
- i. Ayudar a que no se imponga la sanción.
- j. Cuando la falta afecta el servicio o al usuario.
- k. Cuando afecte la seguridad o salubridad de las personas, los bienes de la Caja o de sus contratistas y el medio ambiente.
- l. Cuando afecte el medio ambiente o salubridad.

### VALORACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas serán graduadas conforme a la gravedad de las mismas, al impacto que generen y al daño causado, así como a los valores que transgredan, de acuerdo al siguiente detalle:

- Salud y Seguridad en el empleo
- Faltas contra la prestación del servicio
- Ética, lealtad y buena fe
- Disciplina
- Uso y destinación de materiales y herramientas

### FALTAS CONTRA LA PRESTACION DE SERVICIO

Las faltas contra la prestación del servicio afectan de manera directa los servicios que Comfama dispensa a sus usuarios, proveedores, concesionarios o visitantes, además de producir sobrecostos innecesarios que hacen perder competitividad necesaria para el mantenimiento y desarrollo de la Caja.

### AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

- Faltar dos o más días

## **Reglamento Interno de Trabajo de Comfama**

- Faltar día completo
- Faltar media jornada
- Retardo en el inicio de la jornada de trabajo
- Inasistencia a actividades de formación

### **CESE DE ACTIVIDADES**

- Promover
- Participar
- Tolerar

### **USO DE AYUDANTE**

- Trabajador - Tercero
- Trabajador - Caja

### **ABANDONO SITIO DE TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA O AUTORIZACIÓN PREVIA**

- No reportarse a la finalización de la tarea
- Abandonar sitio de trabajo sin causa justificada

### **DESEMPEÑO**

- Incumplir instrucción de trabajo
- Bajo rendimiento

### **FALTAS CONTRA EL SERVICIO Y LOS USUARIOS, CONCESIONARIOS, PROVEEDORES O VISITANTES**

- No atender oportunamente peticiones, quejas y/o reclamos de los usuarios, concesionarios, proveedores o visitantes.
- Brindar los servicios de mala calidad, cantidad u oportunidad a usuarios, concesionarios, proveedores o visitantes.
- Maltratar, insultar o agredir física o verbalmente a los usuarios, concesionarios, proveedores o visitantes.
- No dar información suficiente o veraz a los usuarios, concesionarios, proveedores o visitantes.

### **FALTAS CONTRA LA SALUD Y LA SEGURIDAD**

Las faltas establecidas en este capítulo afectan de manera directa la seguridad, salud, desempeño, ingreso y capacidad laboral del trabajador, usuarios, concesionarios, proveedores o visitantes; por tanto el acatamiento de las órdenes e instrucciones impartidas y tendientes a evitar daños en la salud o el deterioro al medio ambiente deben ser objetivo primordial.

### **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, EPP**

- No usar

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- Uso inadecuado
- No solicitarlo
- Extravío o pérdida
- Destinar para fines distintos
- Modificarlos
- Usar parcialmente

### **DE LAS FALTAS CONTRA LAS NORMAS Y REGLAMENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- Inducir su incumplimiento.
- No atender o modificar las restricciones, recomendaciones o tratamientos de los profesionales de salud.
- No reportar presunto accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Realizar o permitir conductas o actos inseguros.
- Causarse o intentar causarse daño de manera intencional.
- Cambiar el sentido de las normas o señales.
- Desobedecer medidas preventivas o correctivas.
- No acatar normas o señales de advertencia.
- No informar condiciones de salud que afecten al trabajador y puedan agravar, o ponen en riesgo a los demás.
- Simular afecciones de salud.
- No acatamiento de órdenes de levantamiento de restricciones laborales por salud.
- Negarse a la práctica de ayudas diagnósticas o de laboratorio, que le sean prescritas por los médicos tratantes o por parte de Comfama.

### **DE LAS FALTAS CONTRA NORMAS CERTIFICADORAS**

- No cumplir normas certificadoras adoptadas por Comfama.
- No ser veraz al suministrar información solicitada por auditores o certificadores.
- No suministrar oportunamente información solicitada por auditores, certificadores o revisores.
- Inducir el incumplimiento de normas certificadoras adoptadas por la Caja.
- Cambiar el sentido o alcance de normas certificadoras adoptadas por la Caja.
- No atender las recomendaciones.
- Ser negligente en la gestión de las mismas.

### **DE LAS FALTAS CONTRA EL USO O DESTINACIÓN DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS, DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- Destruir, ocultar, remover, trasladar fuera del sitio de trabajo o modificar dispositivos de seguridad herramientas, materiales, equipos.
- Destruir, remover, modificar, ocultar u omitir Información preventiva sobre infraestructura, herramientas, materiales, dispositivos de seguridad y salud en el trabajo.
- No dar uso adecuado a herramientas - equipos - dispositivos de seguridad y salud en el trabajo.

## **DE LAS FALTAS CONTRA EL USO Y DESTINACIÓN DE MATERIALES Y HERRAMIENTAS**

El uso adecuado de los materiales y herramientas, es decir para lo que fueron destinados unos y otros, garantiza no solo la seguridad sino que evita que ocasionemos daños en las materias primas, herramientas, a nosotros o terceros, con lo cual evitamos pérdidas económicas en reposición y reemplazo de herramientas y desperdicio de materiales.

### **USO, DESPERDICIO Y MALA UTILIZACIÓN DE MATERIALES Y HERRAMIENTAS**

- Ocasionar daño de manera intencional.
- Retirar o trasladar de las instalaciones, sin autorización correspondiente.
- Prestar, aún con consentimiento del superior jerárquico para uso diferente a los de la Caja.
- No atender normas sobre uso y destinación.
- No regresar al almacén una vez concluida o terminado la jornada o trabajo.
- Desperdiciar.

### **FALTAS CONTRA LA DISCIPLINA**

La disciplina, entendida como el cumplimiento por la comunidad de normas de comportamiento necesarias para garantizar una convivencia armónica en el trabajo; es el presupuesto necesario para que profesemos el respeto por nuestros jefes, compañeros de trabajo, concesionarios, proveedores y usuarios; y podamos realizar nuestra labor sin que comportamientos o sentimientos desde o hacia éstos, altere nuestra disposición hacia el trabajo.

Las faltas relacionadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, buscan que el clima laboral no sea alterado por las relaciones entre personas que laboran o prestan sus servicios para la Caja, que repercute en la productividad.

Las faltas disciplinarias atentan de manera directa los principios, valores y comportamientos definidos por la Institución para garantizar una convivencia pacífica en nuestro trabajo y con nuestros compañeros, que garantice calidad en el servicio.

### **DE LOS INSULTOS**

- Usuarios
- Subalternos
- Jefes o superiores jerárquicos
- Compañeros de trabajo
- Familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil
- Auditores, certificadores
- Contratistas, concesionarios o proveedores
- A terceros

### **DE LAS AGRESIONES**

- Usuarios
- Subalternos
- Jefes o superiores jerárquicos
- Compañeros de trabajo

## **Reglamento Interno de Trabajo de Comfama**

- Familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil
- Auditores o certificadores
- Contratistas, concesionarios o proveedores
- A terceros que afecten la reputación de la Caja

### **DE LAS AMENAZAS**

- Usuarios
- Subalternos
- Jefes o superiores jerárquicos
- Compañeros de trabajo
- Familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil
- Auditores o certificadores
- Contratistas, concesionarios o proveedores
- A terceros que afecten la reputación de la Caja

### **DE LA SOLICITUD, OFRECIMIENTO, RECIBO O INTERMEDIACIÓN DE DINERO EN PRÉSTAMO PARA SÍ O UN TERCERO**

- Compañeros de trabajo.
- Jefes o subalternos o familiares de estos en 4º grado de consanguinidad (hijos, nietos, bisnietos, sobrinos, tíos, primos, hermanos, padres, abuelos) 2º de afinidad (padres, hijos o hermanos del cónyuge o compañero permanente) ó 1º civil (adoptante y adoptivos), cónyuge, compañero permanente.
- Proveedores de bienes y servicios de Comfama, salvo aquellos que tengan como actividad lícita la intermediación financiera.
- Concesionarios, contratistas o usuarios.
- Captar o promover la captación de dineros de empleados de la Caja para la creación o fortalecimiento de fondos dinerarios (natilleras, pirámides o similares) que tengan fines de lucro.

### **DEL PORTE O TENENCIA DE ARMAS DENTRO DE LA CAJA**

- Portar o tener arma de fuego, salvo los que por disposición de la Caja deban hacerlo.
- Portar armas cortantes, corto-contundentes o punzantes.

### **DE LA REALIZACIÓN DE HACER RIFAS O COLECTAS**

- Realizar o intermediar rifas o colectas.
- Comprar boletas de rifas.

### **DE LA AFECTACIÓN DEL CLIMA LABORAL**

- Injuriar a compañeros de trabajo, jefes, subalternos o familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Burlarse de compañeros de trabajo, jefes, subalternos o familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Colocar apodos a compañeros de trabajo, jefes, subalternos o familiares de estos en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- Llamar por apodos a compañeros, jefes subalternos o familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Injuriar a funcionarios de los concesionarios, proveedores de bienes y servicios de Comfama y familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Burlarse de funcionarios de los concesionarios, proveedores de bienes y servicios de la Caja o familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Llamar por apodos a funcionarios de los concesionarios, proveedores de bienes y servicios de la Caja o familiares en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Colocar apodos a funcionarios de los concesionarios, a proveedores de Comfama o familiares de estos en 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad ó 1º civil.
- Promover la comisión de faltas disciplinarias.
- Comentar o promover información que no corresponda a la oficial de la Caja y que no pueda atribuirse a un directivo de Comfama (chismes, rumores, etc.).

### DEL ACOSO LABORAL

**Definición:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un compañero, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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.

- Realizar acoso laboral contra compañeros de trabajo
- Realizar acoso laboral contra jefes
- Realizar acoso laboral contra subalternos

### CONSUMIR O ESTAR BAJO INFLUENCIA DE ALCOHOL O SUSTANCIAS SICOTRÓPICAS

- Consumir alcohol o sustancias sicotrópicas
- Llegar a laborar bajo la influencia de alcohol o sustancias sicotrópicas
- Llegar con síntomas de alicoramiento

### FALTAS CONTRA LA LEALTAD Y BUENA FE

Nuestras actuaciones deben estar regidas por la lealtad y buena fe, así como las normas internas que tenga Comfama, como los valores, el código de ética y buen gobierno corporativo, entre otros; por tanto debemos estar conscientes que existen conductas y comportamientos que debemos tener para con la Caja, comunicando aquellas circunstancias que afecten la productividad, la calidad o el servicio, así como informar de aquellos perjuicios o daños que pueden ocasionarse como consecuencia del deterioro de instalaciones, maquinarias, equipos, evitando que los distintos activos de la Institución se deterioren o pierdan valor por no haber informado a tiempo de situaciones que pudieren llegar a dañarlos.

### DE LA OBTENCIÓN ILEGÍTIMA DE BENEFICIOS O PAGOS: LEGALES, EXTRALEGALES, CONTRACTUALES O CONVENCIONALES

- Intentar u obtener ilegítimamente beneficios legales, extralegales, contractuales o convencionales.
- No avisar al Departamento de Personal de la Caja, de manera escrita, dentro de los dos (02) días siguientes a la fecha de la cancelación cuando se reciben pagos, beneficios legales, extralegales, contractuales o convencionales a los que no se tiene derecho.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- No reintegrar dentro de los tres (3) días calendario siguientes al haber recibido pagos, beneficios legales, extralegales, contractuales o convencionales a los que no tenía derecho.

### DE LAS FALTAS CONTRA LA LEALTAD CON LA CAJA

- No dar aviso oportuno de aquellas circunstancias que pudieren causarle un perjuicio (económico, sancionatorio, reputacional) a la Caja.
- No prestar la colaboración necesaria para evitar un daño mayor en caso de emergencia (inundación, terremoto, incendio, etc.) o siniestro.
- No informar de manera oportuna de aquellas circunstancias que pudieren colocar en riesgo la relación contractual de la Caja con terceros, la calidad del servicio, herramientas, materiales, equipos e infraestructura de Comfama.

**ARTÍCULO 59°:** Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- 1) El incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por la Caja y de las que trata el capítulo XVII del presente Reglamento se sancionarán de la siguiente manera:
  - Cuando dicho incumplimiento o infracción no cause perjuicio de importancia a la Caja, implica por la primera vez, llamado de atención.
  - Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días cuando la causa o la conducta se considere grave.
  - Cuando el trabajador incurra de la segunda vez en adelante en las conductas relacionadas en el capítulo referido, habrá lugar a sancionar con una suspensión en el trabajo hasta por sesenta (60) días.
- 2) Las estipuladas en el artículo 72 de este reglamento y que se refieren a conductas de acoso laboral.

**PARÁGRAFO 1:** En todo caso estas sanciones se deberán imponer de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre y cuando las faltas no sean por sí solas, constitutivas de una justa causa para terminar la relación de trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** No obstante lo anterior Comfama podrá conmutar la sanción impuesta por las sanciones pedagógicas que considere pertinentes.

**PARÁGRAFO 3:** Con relación a las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja establecido que:

- 1) La Caja no reconocerá ni pagará el salario por el tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y el correspondiente a la sanción.
- 2) La Caja dejará registro en la hoja de vida del trabajador de las faltas que haya cometido y de las sanciones en que hayan impuesto por motivo de tales faltas.
- 3) Si transcurridos ocho (8) meses después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar otra falta de igual naturaleza, se entenderá caducada y no se volverá a tener en cuenta para los cálculos anteriores.

## CAPÍTULO XVIII

### JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 60°:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de Comfama, las siguientes:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados o documentos falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Caja, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o los usuarios de los servicios de la Caja.
- 3) Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra la Caja, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5) Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- 6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y las demás señaladas en este capítulo.
- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Caja.

**9) Se califican como graves en el trabajador:**

- 9.1 El incurrir el trabajador en una tercera falta de igual o diferente naturaleza previas las sanciones del capítulo anterior, siempre y cuando dichas faltas no hubieren sido lo suficientemente graves en sí mismas para dar lugar al despido por justa causa con anterioridad a esta reincidencia.
- 9.2 El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, por cuarta vez.
- 9.3 La falta al trabajo sin excusa suficiente y por tercera vez.
- 9.4 La falta total e injustificada al trabajo por dos (2) o más días consecutivos que constituye abandono del puesto.
- 9.5 Hacer circular chismes o rumores que expongan a sufrir perjuicio a la Caja, al personal directivo, o a los compañeros de trabajo, previa comprobación de los hechos.
- 9.6 Hacer peligroso el lugar de trabajo con intención o por descuido que pueda afectar la seguridad del personal de Comfama o de los usuarios de sus servicios, de las máquinas, equipos o instalaciones en cualquier forma.
- 9.7 Apropiarse indebidamente o trasladar prendas de vestir, objetos o dinero ajenos de un sitio a otro, dentro o fuera de las dependencias de Comfama sin autorización expresa de sus superiores.
- 9.8 Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de la Caja, introducir o manipular materiales explosivos sin autorización.
- 9.9 Violar las reglas o sistemas de seguridad física u ocupacional o de control de valores y manejo de dineros establecidos en las dependencias de la Caja.
- 9.10 Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de su superior sobre asuntos relacionados con su trabajo, o faltar al mutuo respeto debido entre superiores y subalternos.
- 9.11 No atender a las regulaciones, prohibiciones o avisos relacionados con el trabajo, dados por Comfama en forma individual o colectiva directamente o por medio de carteles o reuniones.
- 9.12 Preparar, participar, incitar o cometer actos delictivos o de sabotaje.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 9.13 Atemorizar, coaccionar, intimidar, intimidar o insultar a uno o varios compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Caja.
- 9.14 Agredirse, injuriar, reñir o discutir gravemente dentro de las dependencias de Comfama.
- 9.15 Hacer préstamos usureros a los compañeros o negociar con ventaja de usura cheques u otros documentos u objetos dentro de las dependencias de Comfama o servir de intermediario de prestamistas o realizar cualquier clase de préstamos con los proveedores, concesionarios o usuarios de la Caja o negociar mercancías con éstos a cualquier título.
- 9.16 Atentar en cualquier forma contra la libertad para trabajar.
- 9.17 Destruir o dañar objetos, útiles o herramientas de la Caja o de sus compañeros de trabajo.
- 9.18 Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 9.19 Entrar a trabajar en estado de alicoramiento, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de esos estados en los lugares de trabajo, o ingiriendo licor o narcóticos o drogas enervantes, conducir vehículos de Comfama en estado de alicoramiento o bajo el influjo de tales drogas.
- 9.20 Hacer afirmaciones falsas sobre Comfama, sus directivos o sus servicios. Faltar contra la moral y las buenas costumbres dentro de Comfama.
- 9.21 Presentar sin justificación aceptable, faltantes y sobrantes en las cuentas los vendedores, cobradores, cajeros, taquilleros, tesoreros y demás trabajadores que por la índole de su labor manejan dineros o títulos valores de cualquier clase.
- 9.22 El trato descomedido, negligente o descortés con los usuarios, proveedores, o concesionarios de la Caja por parte de los trabajadores sin justificación aceptable.
- 9.23 Engañar, dar falsa información, falsificar o adulterar certificados u otros documentos para enganchar, para justificar sus faltas o para obtener un beneficio.
- 9.24 Toda declaración fraudulenta relacionada con el pago de las cesantías parciales, del subsidio familiar o la fijación de un endoso que no le corresponda, por no haberse girado el pago a nombre del trabajador, en cheques de subsidio u otros elaborados por o a favor de la Caja.
- 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 corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Caja.
- 11)** La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales, legales o reglamentarias.
- 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 para evitar enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
- 14)** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 15)** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, vejez o invalidez estando al servicio de la Caja.
- 16)** La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Caja de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de la Caja, las estipuladas como tales en el presente reglamento interno de trabajo, en especial las contenidas en el artículo **72**, en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 61°:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador, las siguientes:

- 1) El haber sufrido engaño por parte de la Caja, respecto a las condiciones de trabajo.
- 2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas dentro de las instalaciones de la Caja, por fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes de la Caja con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- 3) Cualquier acto de la Caja 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 la Caja no se allane a modificar.
- 5) Todo perjuicio causado maliciosamente por la Caja al trabajador en la prestación del servicio.
- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la Caja, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7) La exigencia de la Caja, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y,
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Caja, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**ARTÍCULO 62°:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 63°:** En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de Comfama, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, la Caja pagará al trabajador las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la ley, la convención colectiva de trabajo, o el estatuto de personal, vigentes al momento del retiro.

### CAPÍTULO XIX

#### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 64°: A) Trabajadores no sindicalizados:** El superior que advirtiere una falta disciplinaria en el personal bajo su cargo, antes de aplicar la sanción correspondiente o el despido si fuere del caso, llamará al trabajador dándole oportunidad de presentar sus descargos dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la citación. En esta audiencia el trabajador podrá asistir a la diligencia si así lo desea, hasta con dos (2) compañeros de trabajo. Si analizados todos los hechos no se encuentra justificación para la falta, se procederá de acuerdo con las normas de los artículos anteriores, dejando por escrito constancia de la notificación, de los descargos y de la decisión

La decisión de la sanción disciplinaria podrá ser tomada por el jefe inmediato o mediato del trabajador. Es atribución especial del Jefe del Departamento de Personal o de quien haga sus veces, además de tomar estas mismas decisiones, revisar las que estime pertinentes. Igualmente es atribución especial de este funcionario firmar las cartas de terminación de los contratos de trabajo a que hubiere lugar.

**B) Trabajadores sindicalizados:** El procedimiento disciplinario a seguirse con los trabajadores sindicalizados y con los trabajadores que adhieran a una de las convenciones colectivas de trabajo vigentes, será el contemplado en el respectivo acuerdo colectivo suscrito entre Comfama y el sindicato; a falta de éste, se realizará el procedimiento regulado por el presente Reglamento.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

En caso de multifiliación sindical se aplicará el procedimiento disciplinario que se encuentre en la convención colectiva que el trabajador haya escogido.

En todo caso Comfama respetará el debido proceso.

### CAPÍTULO XX

#### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE LOS RECLAMOS Y SU TRÁMITE.**

**ARTÍCULO 65°:** Salvo lo establecido en las convenciones colectivas para trabajadores sindicalizados, el personal de trabajadores deberá presentar sus reclamaciones ante sus superiores jerárquicos enumerados en el capítulo XII El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamación ante quien tenga la inmediata jerarquía en su orden ascendente sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un término razonable, según la naturaleza del mismo.

Es atribución especial del Jefe del Departamento de Personal o de quien haga sus veces, tener conocimiento preferente de estas quejas.

### CAPÍTULO XXI

#### **MEDIDAS PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.**

**ARTICULO 66°:** En aras de procurar un ambiente laboral libre de las conductas que conforme a lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, constituyen acoso laboral, Comfama establece los siguientes mecanismos preventivos:

1. Incluir en el programa de adaptación laboral de todo el personal, un capítulo especial relacionado con reglas de convivencia laboral con el fin de precaver que durante la relación de trabajo se cometan hechos constitutivos de acoso laboral.
2. Implementar actividades de capacitación o pedagógicas, individuales y/o grupales, que lleven al mejoramiento de las relaciones de trabajo y el respeto a la dignidad humana, la convivencia pacífica y amigable en el ámbito de las relaciones de trabajo, dentro de las diferentes áreas de la Caja.
3. Solicitar a todos los trabajadores que cumplan funciones de dirección, mando o supervisión, que apoyen y faciliten el cumplimiento de los programas de capacitación y otras actividades tendientes a prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral.
4. Divulgar a través de los medios de comunicación interna, el compromiso de prevenir y reprimir las situaciones de acoso laboral.
5. La Unidad de Gestión Humana velará porque se de un ambiente laboral sano entre los trabajadores de cada dependencia y entre ellos y sus superiores jerárquicos, pudiendo además tomar las medidas que considere del caso con miras a solucionar diferencias que eventualmente pudiesen propiciar situaciones de acoso laboral.
6. Comfama garantizará la operación del Comité de Convivencia Laboral en el marco de las leyes que lo regulan.

**ARTÍCULO 67°** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de prevención establecidas por Comfama de acuerdo con el artículo precedente

**ARTÍCULO 68°:** Todos los trabajadores están obligados a acoger rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de Comfama, relativas a la prevención de las situaciones de acoso laboral que pudieran suscitarse en el ámbito de las relaciones de trabajo.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 69°:** Todo trabajador que considere estar experimentando una situación eventualmente constitutiva de acoso laboral, la pondrá inmediatamente en conocimiento de su superior inmediato o del Comité de Convivencia Laboral, a su elección.

**PARÁGRAFO:** En caso de que la situación de acoso laboral tenga relación con el jefe inmediato del trabajador, éste deberá interponer la queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

**El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:**

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la Unidad de Gestión Humana de tal situación y cerrará el proceso respectivo.
8. Presentar a la Unidad de Gestión Humana las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a Unidad de Gestión Humana.

Quien incumpla la obligación de reserva y confidencialidad se someterá a las sanciones de tipo disciplinario conforme a las prescripciones de este Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento que rige al Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 70°:** Los trabajadores de la Caja, deberán poner en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho del que tengan conocimiento dentro o fuera de su respectiva dependencia y que pueda constituir una situación de acoso laboral. Quien incumpla dicha obligación de denunciar se someterá a las sanciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 71°:** Para efectos del procedimiento a adelantarse internamente con miras a solucionar efectivamente las situaciones de acoso laboral dadas en el lugar de trabajo, la denuncia del correspondiente hecho deberá formularse dentro de los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia del mismo ante el Comité de Convivencia Laboral.

**ARTICULO 72°:** Se establecen las siguientes faltas graves y sanciones disciplinarias:

- 1) Incurrir en una conducta típica y comprobada de acoso laboral en contra de uno de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o la Caja, apareja por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por treinta (30) días.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 2) Incumplir la obligación de reserva y confidencialidad, apareja por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por treinta (30) días.
- 3) Omitir la obligación de denunciar, acarrea por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por treinta (30) días.

En todo caso estas sanciones se deberán imponer de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre y cuando las faltas no sean por sí solas, constitutivas de una justa causa para terminar la relación de trabajo con justa causa.

**ARTÍCULO 73°. Garantías contra actitudes retaliatorias.** Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establece como garantía, cuando Comfama quisiese dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley, que tales decisiones carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

## CAPÍTULO XXII TELETRABAJO

**ARTICULO 74°.** Comfama se regirá en el tema de Teletrabajo por la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, o aquellas normas que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

Se establecen como requisitos para participar en el programa del teletrabajo, los siguientes:

- 1) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- 2) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- 3) Avalarse en la inspección, la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- 4) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ARTÍCULO 75°. Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo.** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo de coordinación conformado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de Comfama que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de trabajadores a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la prevención de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 76°.** Quien aspire a desempeñar un cargo en Comfama, como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo (contrato por escrito) y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, o aquellas normas que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

- 1) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- 2) Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- 3) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- 4) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**PARÁGRAFO:** En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones de la Caja. A no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador.

**ARTÍCULO 77°.** Los trabajadores y teletrabajadores de Comfama tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías laborales. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

**ARTÍCULO 78°.** Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- 1) Un computador personal o un dispositivo móvil con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la Caja, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- 2) Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- 3) Una cuenta de correo electrónico.
- 4) El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

**ARTICULO 79°.** Serán obligaciones de las partes en el teletrabajo:

### Por parte de Comfama:

- a) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y elementos de protección personal adecuados que sean necesarios en la tarea a realizar y deberá asegurar que los teletrabajadores reciban formación e información adecuada sobre los factores de riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- b) Afiliar a los teletrabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
- c) Incluir al teletrabajador dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.
- d) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de Comfama en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e) Definir la unidad de causación del salario.
- f) Vigilar la duración de la jornada y con ella la causación de recargos de ley por labores en tiempo nocturno y suplementario.
- g) Acordar el carácter no salarial de los contenidos orientados a facilitar su trabajo, tales como equipos informáticos y de comunicación, insumos, auxilios, o pagos de servicios de energía y teléfono.
- h) Programar de manera precisa los descansos remunerados y las vacaciones.
- i) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.

### Por parte del Teletrabajador:

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

- a) No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de otras personas.
- b) Cumplir con la normatividad de utilizar Software licenciado y no instalar en los equipos suministrados por Comfama programas o elementos no autorizados previamente por la Caja.
- c) Guardar confidencialidad en el manejo de la información.
- d) Cumplir los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
- e) Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por Comfama.
- f) Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud y seguridad en el trabajo y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
- g) Diligenciar el formato de auto-reporte de condiciones de trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales la Caja implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- h) Garantizar en el sitio de trabajo, conectividad y disponibilidad.
- i) Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Caja y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.
- j) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja.
- k) Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción.
- l) En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y demás establecidas en la Ley en materia de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 80°. Reversibilidad.** Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como Comfama podrán dar por finalizado la modalidad de teletrabajo a través de comunicación escrita con un preaviso mínimo de un (1) mes de antelación. Si el teletrabajador previamente desempeñaba sus funciones dentro de las dependencias de la Caja, éste retomará la situación laboral existente previa a la celebración del presente acuerdo; pero si el teletrabajador fue contratado inicialmente bajo la modalidad de teletrabajo no podrá exigir integración al modelo presencial convencional excepto si las dos partes lo acuerdan mutuamente, dejando en tal caso de ser considerado un teletrabajador.

**ARTÍCULO 81°.** Si el teletrabajador tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a Comfama de forma escrita y con una antelación mínima de quince (15) días hábiles.

En este caso, la Caja se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

**ARTÍCULO 82°. Los teletrabajadores tienen como derechos, los siguientes:**

- 1) Disfrutar de la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que el resto de los trabajadores de la Caja que desempeñen sus tareas mediante presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones laborales establecidas para los demás trabajadores de Comfama.
- 2) Participar en todos los escenarios de formación que Comfama considere oportunas en el proceso de mejora de sus competencias y adquisición de nuevas habilidades según el plan de capacitación anual de la Caja.
- 3) Recibir una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo implantado en la Caja relacionadas con las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo como del adecuado uso de la organización del trabajo y manejo de horarios de trabajo.

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

**ARTÍCULO 83°.** El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador. Estará sometido a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

**ARTÍCULO 84°.** Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre teletrabajo, se remitirá a las disposiciones generales de la legislación vigente y el presente Reglamento.

### CAPÍTULO XXIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

**ARTÍCULO 85°:** El presente Reglamento Interno de Trabajo, se publicará mediante la fijación de copias en caracteres legibles, en las diferentes dependencias de Comfama.

**ARTÍCULO 86°:** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días hábiles siguientes a la publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 87°:** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, quedan derogadas las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que con anterioridad haya tenido la Caja.

**PARÁGRAFO.** Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran con posterioridad a él, sustituyen de derecho las disposiciones de dicho estatuto, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

El presente Reglamento se publica en las oficinas de Comfama ubicadas en los siguientes sitios:

Sede	Dirección
Ciudad del Río	Carrera 48 # 20 - 114 piso 5
Pedregal	Calle 103C No. 76A-24
Ciudad del Río	Carrera 48 # 20 - 34 pisos 1-11 al 14
Claustro	Carrera 44 No. 48-18
Edificio Central	Carrera 45 No. 49A-16
Itagüí	Calle 54 No. 52-28 - Bodega y CIS Cra 52 No. 54-31
Casa de Proyectos	Calle 50 No. 43 - 121
Centro Cultural Otraparte	Cra 43 A No. 27 Sur 11
Universidad Nacional	Calle 59A # 63-20
Perpetuo Socorro-bodega Comfama	Cra 48 no. 34-24, #34-30, Calle 34 No. 46-20

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

Molinos	Calle 30 A No. 82A-26 piso 3 y Cra 82 C No. 30 A-120 pisos 9-10-11
Bello Centro	Carrera 49 No. 46-57 y casita Calle 46 No. 49-100
Caldas	Calle 129 Sur No. 49-24
Cristo Rey	Calle 1 Sur No. 53-47
Envigado	Calle 35 Sur No. 41-51
Girardota	Carrera 18 calle 5A-65 - Calle 6 No 17 - 56
Sede La Ceja	Calle 19 No. 13B-105
Manrique	Carrera 45 No. 78-61
San Ignacio	Calle 48 No. 43-87
Camcur Urabá	Calle 94 No. 103-54 Barrio El amparo
Aranjuez	Carrera 51B No. 91-95
Rionegro	Calle 48 No. 50-74
Puerto Berrío	Calle 51 No. 6-25
oficinas Aceleradora de Talento	Cra 42 No. 3 Sur -81 piso 16
Santa Fe de Antioquia	Calle 11 No. 9-62 / Cra 10 No. 11-13
Bello Barrio Pérez	Calle 52B No. 59B-50
Santuario	Calle 51 No. 49-66
La Pintada -JCH	Km 2,5 Vía la pintada-Puente Iglesias (finca Montenegro)
Cámara Comercio Urabá	Calle 109 100-41, Barrio Vélez, piso 8
Abejorral	Calle 50 No.52-17/19
Amaga	Carrera 51 # 51-33
Amagá	Calle 50 No 50 -69 (65)
Amalfi	Calle 21 # 21 -41
Andes	CII 49A # 51 -07
Arboletes	Calle 20 de Julio diag. antigua Plaza de mercado. Arboletes

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

Caucasia	Carrera 20 # 27 -44
Don Matías	Carrera 29 No 30-38 L116
Don Matías	Carrera 29 No. 30-38 L101
El Peñol	Carrera 15 A # 2-100
El Retiro	Carrera 20 N° 20 – 39
Entrerriós	Calle 12 No. 13-30 local 101-102
Fredonia	Calle 50 # 51-20
Guatapé	Calle 31 # 26 - 49 Parque Educativo El Zócalo
La Pintada - Agencia	Avenida 30 A #30 - 94
La Unión	Calle 11 No. 9 – 36
Maceo	Carrera 30 No. 33-99
Necoclí	Carrera 51 No. 49-46
San Jerónimo	Carrera 10 No. 22-49
San Pedro de los Milagros	Carrera 49 # 49 -16
San Rafael	Carrera 21 No. 20-21
San Vicente	Carrera 30 No 30 - 45
Santa Bárbara	Calle 51 No. 49-05
Santa Rosa de Osos	Calle 30 B No. 29-118/124/128
Segovia	Carrera 51 No. 51-46
Sonsón	Calle 8 No. 7-45
Turbo	Carrera 14 No 99a-78
Yarumal	Carrera 21 # 19 - 18
Jericó	Carrera 4 No. 4 a /22/24/26
Támesis	Carrera 11 No. 10-01
El Carmen de Viboral	Calle 30 No. 29-14
Doradal	Calle 20 no. 21-116
Chigorodó	Calle 96 No. 103-50

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

Regiones Guarne	Calle 45 No, 39-33/37
Parque Copacabana	Calle 104 No. 12 - 180 Autopista Norte Kmt 18
Parque La Estrella	Calle 87 Sur No. 65 A - 284
Parque Rionegro	Carrera 55A No. 35 - 229
Parque Zungo	Kilómetro 5, vía Apartadó - Carepa, Vereda Zungo
Parque Turbo Mar	Turbo Sector Playa dulce
Parque Arví	Vereda Piedras blancas entre los valles de San Nicolás y de Aburrá - Corregimiento Santa Elena. Se llega a través del Metro Cable.
Parque Guatapé	Embalse El Peñol-Guatapé. Kmt. 73
Parque Marceleth	Segovia (paraje el manzanillo vía a Remedios)
Parque El Bagre	El Bagre Cra 46 No. 46-01 Campamentos Mineros
Parque Riogrande	Embalse Riogrande II
Parque Caucasia	Cra 20 No. 1A-21 Sector El Lago
Parque La Samaria	Puerto Berrio fichas catastrales 16912342 y 126912340
Cerro Tuza	Corregimiento Bolombolo
Parque Occidente	Lote La Merced y Risaralda, Vereda las Estancias.
Parque Biosuroeste	Predios: Pescadero, La Lorena, Palmarito, La Camelia en Valparaiso y Verdum, Alsacia, Las Piedras, La florida, La Floresta en Támesis
Obra Rionegro	Calle 49 No. 50-59 local 9902
Local Rionegro	Cra 51 No. 48-18
Parque Recreativo San Luis	Paraje de Cuba - San Luis
Lote La Coqueta Carepa	Vía Apartado-Carepa Km. 2 cerca de la Brigada 17

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

Lote Villa Argelia Ciudadela Comfama (OI300120 terreno y (OI300021 proyecto )	Área rural Municipio de Apartadó
Lote Apartado 3B1 (Paninversiones)	Apartadó
Lote Apartado 1B (Diego Luis Mejía)	Apartadó
Lote Pascasio	Cra 42 #48-55 y 48-48
Local Comercial Colombia	Calle 49 No. 46A-14
Local Comercial Prado	Carrera 51 No. 61 - 77 y Calle 62 No.51-35
Local Comercial Bello	Carrera 49 No. 47-35
Local Comercial La América	Calle 45 No. 79A-26
Local Comercial La América	Carrera 79B No. 45-90
Local Comercial La Ceja	Calle 19 No. 19-20
Local Comercial San Ignacio	Calle 48 No. 43-81
Local Comercial Colombia	Calle 50 No. 46 - 23
Local Comercial Carabobo	Carrera 52 No. 49 -31 / 49 /43
Locales Ciudadela Apartadó	Cra 82F No. 89A-14 local 101
Locales Ciudadela Apartadó	Calle 89 A No. 82DD-20 local 102
Locales Ciudadela Apartadó	Calle 89 A No. 82DD-14 local 103
Locales Ciudadela Apartadó	Calle 89 A No. 82DD-10 local 104
Locales Ciudadela Apartadó	Calle 89 A No. 82DD-10 local 105
Jardín Castilla	Calle 99 # 72B - 43

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

jardín infantil Manzanillo - Segovia	Segovia (paraje el manzanillo vía a Remedios)- Lote 12- casa A-34 matrícula 027-24882
Jardín La Aurora	Calle 64 BC 3 # 103 – 28, diagonal a la estación Aurora del Metrocable
Jardín San Javier	Calle 39C # 110 - 172
Jardín Nuevo Amanecer	Cra 90 No. 15-60
Preescolar Bello Búcaros	Carrera 58 b No. 52 - 11
Preescolar Boston	Calle 54 No. 30-01
Colegio Belén	Calle 28 A No. 79 A-05
Colegio Robledo	Calle 76B No. 80-126
Colegio Perpetuo Socorro	Cra 46 no. 31-58/60
Barrio Colombia	Calle 25 a No. 43 B- 178
Sede San Vicente Hospital	Calle 64 No. 51 D -154
Preescolar El Carmen de Viboral	Cra 25 N. 41-08
Preescolar La Estrella	Cra 62 No. 87 Sur -340
Colegio Centro	Calle 47 No. 43-48
Colegio Envigado	Cra 43 A No 39 Sur-25
Colegio Eafit Llanogrande	Vía a Llano Grande, El Chacho
Sede Sabaneta	Calle 70 A Sur No. 35-95 Bodega 9 y Bodega sótano 4
CIS Chigorodó	Carrera 106 con Calle 95, Barrio Kenedy junto a la Fundación Soma
CIS Currulao	carrera 50 # 49 B – 64

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

CIS Apartado Centro de Especialistas	Calle 96 No. 100-33-37 (por nomenclatura del Mpio es calle 97)
CIS Salud Plaza Apartadó	Calle 103 # 97 – 54 Local Comercial # 104 SALUD PLAZA
CIS Copacabana	Carrera 48 Nro 50 - 27
CIS Copacabana	carrera 48 N° 50 – 15
CIS Calazans	Cra 81 No. 50-54-38
CIS Sabaneta	Carrera 43A N° 71 Sur - 143
CIS Chigorodó Centro	Carrera 104 A # 97 – 107 piso 1
CIS Carepa Centro	Calle 80 No. 80-52
CIS Rionegro	Cr. 55A 35 – 251 Sector Clínica Somer, San Antonio
CIS La Estrella	Calle 81 S N0. 59-115
CIS Nueva Colonia	Calle 29 # 31 - 33
CIS López de Mesa	Carrera 80 No. 80A-02
CIS Buenos Aires	Calle 49 No. 20 B-60 piso 7
CIS Porvenir	Proyecto Reserva Plaza, barrio El Porvenir local 2028 Calle 47 # 76 – 30
CIS La Unión	Calle 12 No. 10-33
CIS San Antonio de Prado	Calle 36 No.70-68.
CIS City Plaza Envigado	Calle 36 D Sur No. 27 A 145 Local 164 C
CIS Santa María	Calle 78 N° 52D-141
CIS Santuario	LOCAL 105, CALLE 51 N° 42-27
CIS El Retiro	Carrera 21 No. 20-28
CIS Turbo	CARRERA 15 N.103-15 B. CENTRO

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

CIS La Estrella Nuevo	Carrera 60 N° 82 S - Nivel 99 y 1
CIS Andes	Carrera 51 No. 48-40
CIS San Cristóbal	Carrera 131 no. 62-28
CIS Montería	Carrera 6 No. 65-24 local 53-59
CIS Chigorodó Centro	Carrera 104 a #98 a-07/05
CIS Mayorca-Sabaneta Norte	Calle 52 No. 44-45
CIS Aranjuez	Cra. 51 No. 91-47
CIS Arboletes	Cra. 30 no. 31-25
CIS Plaza Fabricato	Cra 50 No. 38-201 Local provisional 5036
CIS y Sede Carepa	Cra 78 A No. 77-23
CIS Nuevo La Unión	Calle 12 No. 7-22
CIS Los Colores	Calle 55 N° 74-13
CIS Santuario 2-Farallones	Calle 49 No. 41-05/13 Local 102/ Cra. 41 No. 48-37 Local 103-104 Ed Los Farallones
CIS el Retiro 2-Los Robles	Calle 25 A No. 20-63
Cis Monterrey	Calle 14 No. 48-61 Local 395 CC Monterrey
Cis Samán	Calle 15 sur No. 48-92
Cis Cordoba	Cra. 65 No. 78-73
CAPF Vitas Bancolombia Av Industriales	Carrera 48 # 26 - 85
CAPF NOEL	Calle 2 #52 38
CAPF ZENU	Cra. 64c #10-43
Gimnasio Isagen	Transversal inferior Cra. 30 No. 10 C-280
Barrial Jumbo Rionegro	Diag. 51B N° 39-44,
Bibliometro de Santo Domingo	Carrera 63 # 103G - 202 Estación Acevedo. Plataforma de abordaje del Metro Cable
Bibliometro Itagüí	Carrera 49 # 50 sur 80 Estación Itagüí, línea A
Bibliometro Niquía	Estación Niquía, línea A

### Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

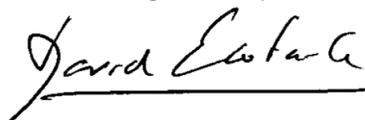
Bibliometro San Antonio	Carrera 51 A # 46-08 Estación San Antonio, línea A, costado oriental
Barrial San Javier	Calle 45 No. 98-80 local 203
Barrial Belén	Cra 76 No. 32-34
Barrial Éxito San Antonio	Calle 48 # 46 - 115
Barrial Éxito Niquía	Diagonal 51 # 35 -120
Barrial Vizcaya	Cl. 10 # 32-115
Bibliometro Acevedo	Cra 63 No. 103G-86
Barrial Arkadia	Carrera 70 No. 1-141
Bibliometro El Pinal	Cra. 24A No. 56C-44
Barrial Éxito Robledo	Av. 80 #64 - 61
Barrial Éxito Colombia	Cra. 66 #49 - 01
Pepe Botero	Calle 20 No. 17B-51
Casa de la Cultura	Cra. 20 No. 64
Plaza de la Libertad (espacio para lectura)	Cra. 51 No. 49-21
Regiones Marinilla	Calle 27 A No. 31-34
Academia Rionegro-contingencia obra	Calle 46 No. 58-39
Academia Rionegro-contingencia obra	Cra. 50 No. 50-24
Parque móvil	móvil
Parque móvil 2	móvil
Sede móvil	móvil
Biblioteca móvil	móvil
Unidad móvil Salud	móvil

## Reglamento Interno de Trabajo de Comfama

Biblioteca El Salado	Calle 40 Sur No. 24E - 75 Piso 3
Biblioteca San Rafael	Cr 27 B # 41 B Sur 21
Biblioteca La Florida	Calle 40D SUR No.32-70
Barrial Viva Laureles	Cra. 81 #37-100
Centro de Servicios Rionegro (Temporal)	Cra. 49 No. 50-40 local 307
Barrial Alpujarra EPM	Cra. 54 No. 44-48 Local 108
Barrial San Antonio de Prado	Calle 40 Sur No 78-13

Todas las sedes de Comfama ubicadas en los diferentes del Municipios del Departamento de Antioquia en las cuales se presten los servicios así: Abejorral, Abriaquí, Alejandría, Amagá, Amalfi, Andes, Anorí, Anzá, Apartadó, Arboletes, Argelia, Armenia, Barbosa, Belmira, Bello (Rosapi, Zamora, HMFS, Niquía), Betania, Betulia (Altamira), Briceño, Buriticá, Caicedo, Caldas, Campamento, Cañasgordas, Caracolí, Caramanta, Carepa, Carmen de Viboral, Carolina del Príncipe, Caucasia, Chigorodó, Cisneros, Ciudad Bolívar, Cocorná, Concepción, Concordia, Copacabana, Donmatías, Ebéjico, El Bagre, El Peñol, El Retiro, El Santuario, Entreríos, Envigado, Fredonia, Frontino, Girardota, Gómez Plata, Granada, Guadalupe, Guarne, Guatapé, Heliconia, Hispania, Itagüí, Ituango, Jardín, La Estrella, La Unión, Liborina, Maceo, Murindó, Mutatá (Mutatá sede Bajirá), Nariño, Necoclí, Olaya, Peque, Pueblo Rico, Puerto Berrío, Puerto Nare (Puerto Nare La Sierra), Puerto Triunfo (Puerto Triunfo / Doradal), Remedios, Rionegro, Sabanalarga, Sabaneta, Salgar, San Andrés de Cuerquia, San Carlos, San Francisco, San Jerónimo, San José, San Juan de Urabá, San Luis, San Pedro, San Pedro de Urabá, San Rafael, San Roque, San Vicente, Santa Bárbara, Santa Fe de Antioquia, Santa Rosa de Osos, Santo Domingo, Segovia, Sonsón, ( Sonsón / La Danta), Sopetrán, Támesis, Tarazá, Tarso, Titiribí, Toledo, Turbo, Urrao, Valparaíso, Vegachí, Venecia, Bolombolo, Vigía del Fuerte, Yalí, Yarumal, Yolombó, Yondó, Zaragoza.

Después de haber socializado con los trabajadores no sindicalizados y con las organizaciones sindicales existentes al interior de Comfama los temas referidos a la escala de faltas, procesos disciplinarios, sanciones y el capítulo de acoso laboral, el presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigencia a partir del día doce (12) de diciembre del 2023.



**David Escobar Arango**  
Director