



Reglamento Interno de Trabajo 2026

Existir para alguien, hace la diferencia

Me permito presentar la versión 2026 del Reglamento Interno de Trabajo, de Presencia Colombo Suiza. Creemos firmemente en la importancia de un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la equidad y la transparencia. Para asegurar que estas cualidades se mantengan y se fortalezcan, contamos con un Reglamento Interno de Trabajo que establece las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador. Basándose en la garantía de los derechos y estableciendo los deberes de los colaboradores que hacen parte de esta Institución.

El Reglamento Interno de Trabajo es más que un conjunto de normas; es una guía esencial que promueve el mejoramiento continuo de nuestras relaciones interpersonales y garantiza un ambiente de trabajo armonioso. En él, se especifican los derechos laborales que todos y todas tenemos, asegurando condiciones justas y equitativas para cada colaborador. Al mismo tiempo, también se detallan los deberes y responsabilidades que debemos cumplir para contribuir al éxito colectivo y mantener una cultura organizacional sana y sólida.

El tag line de Presencia; **“Existir para alguien, hace la diferencia”** hace alusión al significado que nuestras acciones tienen en los demás. Cumplir con las normas del reglamento es una forma tangible de demostrar nuestro compromiso con nuestros compañeros y con la misión de nuestra Institución. Además, el reglamento nos ofrece herramientas para resolver conflictos de manera justa y constructiva, asegurando que el respeto y la comprensión mutua prevalezcan en todo momento.

Les invitamos a revisar el Reglamento Interno de Trabajo y a aplicarlo como una guía en nuestra labor diaria. Al hacerlo, no solo protegemos nuestros derechos y cumplimos con nuestros deberes, sino que también reforzamos el compromiso de hacer de Presencia Colombo Suiza un lugar donde cada uno de nosotros puede marcar una diferencia positiva.

Gracias por su atención y por su constante dedicación para hacer de nuestra institución un espacio donde **“Existir para alguien, hace la diferencia”**.

JUAN FELIPE RENDÓN OCHOA
Director General
Presencia Colombo Suiza

Contenido

CAPÍTULO I. OBJETO, IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.....	5
CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	6
CAPÍTULO III. CONTRATOS DE TRABAJO Y MODALIDADES DE VINCULACIÓN	9
CAPÍTULO IV. PERÍODO DE PRUEBA.....	14
CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES, TRANSITORIOS Y JORNADAS INFERIORES A LA ORDINARIA	16
CAPÍTULO VI MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA.....	18
CAPÍTULO VII. JORNADA LABORAL, HORARIOS, HORAS EXTRAS, DESCANSOS Y DESCONEXIÓN LABORAL.....	24
VIII. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA	28
CAPÍTULO IX. VACACIONES	31
CAPÍTULO X. LICENCIAS, PERMISOS Y AUSENCIAS	32
CAPÍTULO XI. SALARIO, FORMA Y PERÍODO DE PAGO.....	38
CAPITULO XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43
CAPITULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	51
CAPITULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO Y AUTORIDADES	58
CAPÍTULO XV. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES	63
CAPITULO XVI. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES	71
CAPÍTULO XVII. TRABAJO DE MUJERES, ADOLESCENTES Y PERSONAS EN CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESPECIAL	80
CAPITULO XVIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	86
CAPITULO XIX. RECLAMOS, PETICIONES, QUEJAS, SUGERENCIAS Y SU TRÁMITE ..	101
CAPITULO XX. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	102
CAPITULO XXI. PRESTACIONES SOCIALES, BENEFICIOS Y BONIFICACIONES	109

CAPÍTULO XXII. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	111
CAPÍTULO XXIII. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	117
CAPÍTULO XXIV. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	121
CAPÍTULO XXV. USO Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y DE LA INFORMACIÓN.....	125
CAPÍTULO XXVI. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y DECLARACIONES	127
CAPÍTULO XXVII. CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	128
CAPÍTULO XXVIII. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	130
CAPÍTULO XXIX. VIGENCIA	134
CAPÍTULO XXX. DISPOSICIONES FINALES	134
CAPÍTULO XXXI. CLÁUSULAS INEFICACES	135

CAPÍTULO I. OBJETO, IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 1. Objeto, identificación tributaria, misión, visión y valores institucionales.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación PRESENCIA Colombo Suiza, identificada con el NIT 890.984.938, el cual regirá en todas las dependencias y sedes establecidas o que establezca la Institución en el territorio nacional. Se establece como domicilio principal, la ciudad de Medellín, carrera 50 # 58 – 58. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que la Institución tenga celebrados o que celebre en el futuro con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Misión

PRESENCIA Colombo Suiza contribuye al desarrollo de poblaciones en situación de vulnerabilidad, preferencialmente a través de la Educación y Formación personalizada, generando capacidad de gestión para elevar la calidad de vida de la persona y su comunidad.

Visión

PRESENCIA Colombo Suiza será reconocida por su capacidad de innovar y aplicar modelos de acompañamiento, que contribuyan al desarrollo humano y a la construcción de una sociedad más equitativa, solidaria y sostenible.

Valores Institucionales

Solidaridad

Hace referencia a una actitud de identificación con las circunstancias del otro, de cooperación para construir bienestar, de colaboración mutua para alcanzar los objetivos comunes.

Equidad

Entendida como un compromiso con la igualdad en la generación de oportunidades de desarrollo en los individuos y/o comunidades enmarcadas en principios de bien común.

Autonomía

Permite reconocer la capacidad de las personas para pensar, elegir, tomar sus propias decisiones, forjar su propio destino y dignidad, para establecer relaciones fundamentadas en el respeto mutuo

Afecto

Es la característica que debe primar en las relaciones de los colaboradores de PRESENCIA Colombo Suiza con todas las personas, de manera que se convierta en un distintivo institucional. Para ello habrá que velar porque la forma y contenido de las palabras y la postura corporal, acojan y reconozcan al otro.

Calidad

Entendida como la satisfacción de los requerimientos de los clientes por nuestra prestación del servicio. Esta se vivencia en PRESENCIA:

- En procesos de acompañamiento y orientación formativa de los beneficiarios con docentes cualificados.
- En disponer de los recursos necesarios para la prestación del servicio.
- En responder a los requerimientos del cooperante.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. CONDICIONES Y REQUISITOS DE ADMISIÓN. Toda persona que aspire a desempeñar un cargo en la institución deberá acreditar, según la naturaleza y requisitos del cargo, las condiciones de idoneidad, formación académica, experiencia, conocimientos, competencias y demás requisitos objetivos previamente definidos por PRESENCIA, de conformidad con la legislación laboral vigente y con el respectivo perfil del cargo.

Para efectos del proceso de selección y vinculación, el aspirante podrá ser requerido para presentar, entre otros, los siguientes documentos, siempre que resulten pertinentes, necesarios y proporcionales a la naturaleza del cargo:

- a) Documento de identificación vigente.
- b) Hoja de vida con la información necesaria para acreditar la formación, experiencia y competencias requeridas para el cargo.
- c) Certificaciones laborales expedidas por anteriores empleadores, cuando sean necesarias para acreditar experiencia relacionada con el cargo.
- d) Certificaciones, títulos, actas de grado, licencias, tarjetas profesionales, registros, matrículas o demás documentos que acrediten la formación académica, profesional o técnica exigida para el ejercicio del cargo.
- e) Certificaciones de cursos, capacitaciones, conocimientos o competencias específicas cuando estas constituyan requisitos objetivos del cargo.
- f) Los demás documentos estrictamente necesarios para acreditar el cumplimiento de requisitos legales, profesionales, técnicos, contractuales o institucionales relacionados con el cargo al que aspire, siempre que su exigencia se encuentre legalmente permitida.

PARÁGRAFO PRIMERO. La institución podrá adelantar procesos de verificación de la información suministrada por el aspirante, así como realizar entrevistas, pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes o demás mecanismos de selección que resulten pertinentes para determinar la idoneidad del candidato, de acuerdo con la naturaleza y responsabilidades del cargo.

Cuando por la naturaleza del cargo, por disposición legal, contractual o por las condiciones particulares del servicio resulte necesario realizar verificaciones de antecedentes, estas se efectuarán exclusivamente en los términos, condiciones y finalidades autorizados por la legislación vigente, respetando en todo caso los derechos fundamentales del aspirante.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN. En los procesos de selección y admisión se garantizarán los principios de igualdad de oportunidades, dignidad humana, intimidad, no discriminación y respeto de los derechos fundamentales.

En consecuencia, no podrán exigirse requisitos, documentos, informaciones, certificaciones o pruebas que carezcan de relación objetiva, necesaria y proporcional con las funciones del cargo o que tengan por objeto o efecto establecer

diferencias de trato fundadas en razones prohibidas por la Constitución, la ley o los tratados internacionales ratificados por Colombia.

En particular, se prohíbe establecer como requisito general de acceso al empleo información relacionada con el estado civil, número de hijos, religión, orientación política, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o racial, condición familiar, discapacidad, condición de salud u otras circunstancias personales que no guarden relación legítima con las funciones propias del cargo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la información que legalmente deba ser recaudada para garantizar derechos laborales, seguridad social, afiliaciones, beneficios legales, ajustes razonables u otras obligaciones a cargo del empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. PRUEBAS DE EMBARAZO Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. PRESENCIA no exigirá pruebas de embarazo como requisito general para acceder o permanecer en un empleo. Excepcionalmente, cuando las funciones del cargo impliquen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo, podrá solicitarse la práctica de la prueba únicamente en los casos y bajo las condiciones previstas en la legislación vigente, con el consentimiento previo de la trabajadora y observando las garantías de intimidad, dignidad y no discriminación.

La exigencia de pruebas de embarazo se presumirá discriminatoria cuando no se encuentre debidamente justificada conforme a la ley.

PARÁGRAFO CUARTO. INFORMACIÓN MÉDICA Y OCUPACIONAL. Los exámenes médicos ocupacionales y demás evaluaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo se realizarán exclusivamente de conformidad con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y tendrán como finalidad determinar las condiciones de aptitud ocupacional, identificar condiciones de salud relacionadas con los riesgos laborales y establecer, cuando corresponda, las medidas de prevención y los ajustes razonables necesarios.

La información médica tendrá carácter reservado y será tratada de conformidad con las normas aplicables sobre intimidad, habeas data y protección de datos personales.

PARÁGRAFO QUINTO. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. La información suministrada por los aspirantes durante los procesos de selección y vinculación será objeto de tratamiento conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales y a las políticas institucionales aplicables.

PRESENCIA recopilará y tratará únicamente la información que resulte necesaria, pertinente y proporcional para el desarrollo del proceso de selección, la eventual

vinculación laboral, el cumplimiento de obligaciones legales o contractuales y las demás finalidades legítimas previamente informadas al titular de la información.

PARÁGRAFO SEXTO. PERSONAS ADOLESCENTES. Cuando excepcionalmente se pretenda vincular laboralmente a una persona adolescente, PRESENCIA observará estrictamente las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias relativas a la edad mínima de admisión al trabajo, autorización, jornada, actividades permitidas, protección especial, seguridad y salud en el trabajo y demás garantías aplicables a los adolescentes trabajadores.

En ningún caso podrán asignarse a personas adolescentes actividades prohibidas por la legislación colombiana o que puedan afectar su desarrollo físico, psicológico, intelectual o moral, su educación o el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. La presentación de los documentos y el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de selección no generan, por sí mismos, derecho a la vinculación laboral. La decisión de contratación corresponderá a PRESENCIA, de acuerdo con las necesidades institucionales, el perfil requerido y el cumplimiento de los requisitos legales y objetivos establecidos para el cargo, sin perjuicio de las prohibiciones constitucionales y legales en materia de discriminación.

CAPÍTULO III. CONTRATOS DE TRABAJO Y MODALIDADES DE VINCULACIÓN

ARTÍCULO 3. MODALIDADES DE VINCULACIÓN LABORAL. De conformidad con la legislación laboral colombiana vigente, **PRESENCIA** podrá vincular trabajadores mediante las modalidades de contrato de trabajo legalmente autorizadas, atendiendo a la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio, la duración de las actividades y las condiciones particulares de cada cargo.

Para el desarrollo de sus actividades institucionales, las modalidades de contrato de trabajo que ordinariamente utiliza **PRESENCIA** son las siguientes:

a) Contrato de trabajo a término indefinido: corresponde a aquellos vínculos laborales en los cuales no se establece una fecha determinada de terminación y

cuya duración se mantiene mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación y no se configure alguna de las causales legales de terminación del contrato de trabajo.

b) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año: podrá celebrarse cuando, atendiendo a la naturaleza de la labor y a las necesidades del servicio, las partes establezcan por escrito un término determinado de duración, observando las condiciones, límites, prórrogas y demás requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o reglamenten.

c) Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada: podrá celebrarse cuando la naturaleza de las actividades permita identificar de manera precisa la obra o labor que constituye el objeto del contrato, la cual deberá quedar determinada de manera expresa, clara y suficiente en el respectivo contrato de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La terminación de esta modalidad contractual estará determinada por la culminación efectiva de la obra o labor contratada, sin perjuicio del cumplimiento de las demás condiciones y formalidades establecidas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONTRATACIÓN A TÉRMINO INDEFINIDO. PRESENCIA podrá celebrar contratos de trabajo a término indefinido, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Esta modalidad contractual se utiliza principalmente para los cargos que hacen parte de la planta de personal administrativa y de aquellas posiciones cuya naturaleza y permanencia respondan a necesidades estructurales, permanentes y propias de la organización, sin estar vinculadas a la ejecución temporal de un contrato, convenio, programa o proyecto determinado.

En consecuencia, la utilización del contrato a término indefinido estará determinada por la naturaleza permanente de las funciones y por las necesidades estructurales de la institución, sin que ello implique que esta modalidad deba ser utilizada para la totalidad de los cargos o para las personas vinculadas a la ejecución de contratos, convenios, programas o proyectos específicos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN (1) AÑO. Atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas por PRESENCIA y, particularmente, a que una parte significativa de su operación se encuentra determinada por la celebración, ejecución, duración y condiciones de contratos, convenios, programas y proyectos suscritos con entidades públicas o privadas, la institución podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año cuando exista una necesidad temporal, determinada o asociada a la duración o características de la actividad que se pretende atender.

Esta modalidad será utilizada cuando, de acuerdo con las circunstancias objetivas de la contratación y las necesidades del servicio, resulte procedente establecer un término determinado para la relación laboral, observando estrictamente los requisitos de forma, duración, prórroga, renovación y demás condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o reglamenten.

La utilización de esta modalidad deberá obedecer a razones objetivas relacionadas con la naturaleza y duración de la necesidad que origina la contratación y no podrá utilizarse para desconocer derechos laborales ni para desnaturalizar una relación que, por sus condiciones materiales, deba sujetarse a una modalidad contractual diferente.

PARÁGRAFO TERCERO. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. En atención a que PRESENCIA desarrolla parte de su objeto institucional mediante la ejecución de contratos, convenios, programas y proyectos cuya duración, alcance y necesidades dependen de las condiciones pactadas con las respectivas entidades contratantes, podrá acudir al contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada cuando la naturaleza de las funciones y la necesidad de personal se encuentren directamente vinculadas a una obra o labor específica, temporal y objetivamente determinable.

En estos casos, el contrato deberá identificar de manera precisa, clara y suficiente la obra o labor que constituye su objeto, de conformidad con las exigencias establecidas en la legislación laboral vigente. La duración de la relación laboral estará determinada por la culminación efectiva de la obra o labor contratada, sin perjuicio de las demás causales legales de terminación del contrato.

La circunstancia de que la obra o labor se encuentre vinculada a la ejecución de un contrato, convenio, programa o proyecto celebrado por PRESENCIA con otra entidad no exime al empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social a su cargo, ni podrá utilizarse como mecanismo para desconocer los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

PARÁGRAFO CUARTO. RELACIÓN ENTRE LA VINCULACIÓN LABORAL Y LOS CONTRATOS O PROYECTOS OPERADOS POR PRESENCIA. Cuando la contratación de personal tenga por finalidad atender la ejecución de un contrato, convenio, programa o proyecto específico a cargo de PRESENCIA, la modalidad del contrato de trabajo se determinará atendiendo a la naturaleza real de la necesidad de personal, su duración previsible, las características de las funciones y la modalidad contractual legalmente procedente, sin que la sola existencia de un contrato comercial, civil, convenio o contrato estatal celebrado por PRESENCIA determine automáticamente la modalidad del vínculo laboral.

La terminación, modificación, prórroga o continuidad del contrato, convenio, programa o proyecto que origine la necesidad de personal será considerada como un elemento relevante para determinar las necesidades organizacionales y operativas de PRESENCIA, sin perjuicio de que la terminación del vínculo laboral deba sujetarse en cada caso a la modalidad contractual pactada y a las causales, requisitos y garantías establecidos en la legislación laboral.

PARÁGRAFO QUINTO. AUSENCIA DE UTILIZACIÓN ORDINARIA DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. PRESENCIA no utiliza como modalidad ordinaria de vinculación laboral contratos de trabajo a tiempo parcial. La vinculación del personal requerido para la ejecución de sus actividades institucionales se estructura, de acuerdo con las necesidades y características de cada cargo o proyecto, principalmente mediante contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año o contratos por duración de obra o labor determinada, mientras que los contratos a término indefinido corresponden principalmente a los cargos que integran la planta de personal administrativa y a aquellas funciones que por su naturaleza tengan carácter permanente.

Lo anterior se establece sin perjuicio de que puedan presentarse jornadas inferiores a la jornada máxima legal o situaciones particulares permitidas por la legislación laboral, caso en el cual PRESENCIA garantizará los derechos laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO SEXTO. CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EXCLUSIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. De conformidad con la naturaleza jurídica de PRESENCIA y siempre que se mantengan las condiciones legales que sustentan dicha exclusión, la institución, en su calidad de persona jurídica sin ánimo de lucro cuya personería jurídica se encuentre reconocida por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y que preste servicios de atención integral a la primera infancia en una modalidad de atención reconocida, **no se encuentra sujeta a la regulación de la cuota obligatoria de aprendices**, en los términos establecidos en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y las disposiciones reglamentarias vigentes.

En consecuencia, PRESENCIA no estará obligada a vincular aprendices para efectos del cumplimiento de una cuota legal, ni a efectuar la monetización de dicha cuota, mientras subsistan las condiciones legales que fundamentan la exclusión.

Lo anterior no impide que, de manera voluntaria y cuando resulte conveniente para sus procesos institucionales, pedagógicos, administrativos o de formación, PRESENCIA pueda celebrar contratos de aprendizaje o implementar otras

modalidades de vinculación formativa legalmente autorizadas, siempre que se cumplan los requisitos, condiciones y obligaciones establecidos en la legislación vigente.

En caso de que se modifiquen las condiciones jurídicas, institucionales o de operación que sustentan la exclusión de la cuota de aprendices, PRESENCIA deberá revisar la aplicabilidad de las obligaciones previstas en la legislación laboral y en las disposiciones que regulen el Sistema Nacional de Aprendizaje.

PARÁGRAFO SEPTIMO. AUTONOMÍA DE LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios independientes deberán ejecutar el objeto contratado con autonomía e independencia, de acuerdo con las obligaciones y entregables establecidos contractualmente.

La coordinación necesaria para verificar el cumplimiento del objeto contractual, establecer resultados, efectuar seguimiento, solicitar informes o garantizar la adecuada articulación institucional no podrá entenderse, por sí misma, como subordinación laboral, siempre que se ejerza dentro de los límites propios de la relación civil o comercial y no implique el ejercicio de facultades permanentes de dirección laboral.

PARÁGRAFO OCTAVO. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. PRESENCIA no utiliza como modalidad ordinaria de vinculación los contratos de trabajo bajo esquemas de tiempo parcial. Las necesidades institucionales son atendidas, de manera general, mediante las modalidades de contratación laboral señaladas en el presente capítulo, de acuerdo con las necesidades del servicio y las disposiciones legales aplicables.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que, en circunstancias particulares, puedan presentarse jornadas inferiores a la jornada máxima legal o situaciones especiales autorizadas por la legislación laboral, caso en el cual se garantizarán integralmente los derechos laborales y de seguridad social que correspondan.

PARÁGRAFO NOVENO. IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES. Cualquiera que sea la modalidad de contrato de trabajo utilizada, **PRESENCIA** garantizará a sus trabajadores el reconocimiento y pago de los derechos laborales, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, descansos, vacaciones, recargos, indemnizaciones y demás garantías establecidas en la Constitución, la ley, los instrumentos colectivos que resulten aplicables y el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4. PROHIBICIÓN DE DESNATURALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES. Ninguna modalidad contractual podrá utilizarse para desconocer los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores ni para encubrir relaciones laborales.

Cuando en la ejecución de un contrato civil o comercial concurren materialmente los elementos propios de una relación laboral, particularmente la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica, se estará a la naturaleza real de la relación, de conformidad con los principios constitucionales y las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA VINCULACIÓN. Todo vínculo laboral deberá constar en el documento contractual correspondiente, en el cual se establecerán, como mínimo, la identificación de las partes, el cargo o labor, la modalidad contractual, la remuneración, la jornada cuando corresponda, el lugar o lugares de prestación del servicio, las funciones y demás condiciones legalmente exigibles.

Los contratos de prestación de servicios independientes deberán igualmente constar por escrito y definir con claridad su objeto, obligaciones, productos o resultados, honorarios, plazo, forma de pago y demás condiciones propias de la relación civil o comercial.

CAPÍTULO IV. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA. La institución, una vez admitida la persona aspirante y perfeccionado el respectivo contrato de trabajo, podrá estipular por escrito un período inicial de prueba, cuya finalidad será permitir al empleador apreciar las aptitudes, competencias, desempeño y adaptación de la persona trabajadora al cargo, así como permitir a esta última valorar la conveniencia de las condiciones en las cuales se desarrolla la relación laboral, de conformidad con los artículos 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 7. ESTIPULACIÓN Y FORMA. El período de prueba deberá estipularse por escrito y de manera expresa al momento de la celebración del contrato de trabajo. La ausencia de estipulación escrita dará lugar a que la relación laboral se entienda sometida a las reglas generales del contrato de trabajo, sin que pueda presumirse la existencia de un período de prueba.

ARTÍCULO 8. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre PRESENCIA y una misma persona trabajadora se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo respecto del primer contrato celebrado entre las mismas partes, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el período de prueba se hubiere pactado por un término inferior al máximo legal permitido, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento, siempre que el tiempo total del período de prueba no exceda los límites establecidos en la legislación laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada, cuando así se pacte expresamente y por escrito, podrá establecerse período de prueba dentro de los límites y condiciones previstos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 9. EFECTOS Y TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento y sin necesidad de preaviso, de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

La terminación durante el período de prueba no dará lugar, por sí misma, al pago de indemnización por terminación del contrato, sin perjuicio del reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social y demás conceptos laborales causados hasta la fecha efectiva de terminación.

Si, una vez vencido el período de prueba, la persona trabajadora continúa prestando sus servicios con conocimiento y consentimiento del empleador, la relación laboral continuará sometida a las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y a las demás normas laborales aplicables, entendiéndose superado el período de prueba.

PARÁGRAFO PRIMERO. El ejercicio de la facultad de terminación durante el período de prueba deberá efectuarse de buena fe y con observancia de los principios constitucionales y legales que rigen la relación laboral. En consecuencia, dicha facultad no podrá utilizarse para encubrir actos de discriminación, represalia, vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral, afectación de fueros o

garantías de estabilidad laboral reforzada, ni cualquier otra conducta contraria al ordenamiento jurídico.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos de la gestión interna y adecuada administración del período de prueba, PRESENCIA podrá realizar procesos de seguimiento, evaluación y retroalimentación relacionados con las funciones, competencias, desempeño, adaptación al cargo, cumplimiento de obligaciones y demás aspectos objetivos asociados al puesto de trabajo. Cuando se adopte la decisión de terminar el contrato durante este período, se procurará dejar constancia de las razones objetivas relacionadas con el desempeño, las competencias, la adaptación al cargo o las necesidades legítimas de la relación laboral, cuando ello resulte procedente, sin que dicha constancia pueda entenderse como una exigencia adicional a las establecidas por la legislación laboral.

PARÁGRAFO TERCERO. Las personas trabajadoras durante el período de prueba gozarán de todos los derechos laborales y de seguridad social que les correspondan conforme a la ley, incluidos el salario, las prestaciones sociales, las vacaciones y las demás garantías derivadas de la relación laboral.

CAPÍTULO V.

TRABAJADORES ACCIDENTALES, TRANSITORIOS Y JORNADAS INFERIORES A LA ORDINARIA

ARTÍCULO 10. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. De conformidad con el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo, son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta de las actividades normales de PRESENCIA.

Cuando excepcionalmente se configure esta modalidad de vinculación, la persona trabajadora tendrá derecho al reconocimiento y pago del salario, prestaciones sociales, descansos remunerados y demás derechos laborales que correspondan de acuerdo con la legislación vigente y en proporción al tiempo efectivamente laborado.

PARÁGRAFO PRIMERO. La utilización de esta modalidad tendrá carácter excepcional y deberá corresponder efectivamente a las condiciones previstas en la legislación laboral. En ningún caso podrá utilizarse para encubrir una relación

laboral permanente, sustituir una modalidad contractual distinta o desconocer los derechos laborales de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La denominación otorgada al contrato no determinará por sí misma la naturaleza de la relación laboral. Para todos los efectos, prevalecerá la realidad sobre las formalidades, de conformidad con los principios constitucionales y legales aplicables a las relaciones de trabajo.

ARTÍCULO 11. JORNADAS INFERIORES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. PRESENCIA podrá establecer, cuando las necesidades del servicio, la naturaleza del cargo, la organización del trabajo o las condiciones particulares de la contratación así lo permitan, jornadas laborales inferiores a la jornada máxima legal vigente, sin que ello implique, por sí mismo, la existencia de una modalidad contractual diferente a las previstas en la legislación laboral.

Las personas trabajadoras que laboren jornadas inferiores a la jornada máxima legal conservarán los derechos laborales que les correspondan de acuerdo con la legislación vigente, en proporción a la jornada y al tiempo efectivamente laborado cuando así lo determine la ley.

ARTÍCULO 12. AUSENCIA DE CONTRATACIÓN ORDINARIA A TIEMPO PARCIAL. PRESENCIA no contempla como modalidad ordinaria de contratación laboral el contrato de trabajo a tiempo parcial. La vinculación de su personal se realizará, de manera general, mediante las modalidades de contrato de trabajo previstas en el presente Reglamento y en la legislación laboral vigente, atendiendo a la naturaleza permanente, temporal o determinada de las funciones a desarrollar.

Lo anterior no impide que, cuando legalmente resulte procedente y exista una necesidad institucional que así lo justifique, PRESENCIA pueda acordar jornadas inferiores a la jornada máxima legal, sin que ello implique desconocer los derechos mínimos e irrenunciables de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 13. REMUNERACIÓN Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON JORNADA INFERIOR. Cuando una persona trabajadora sea contratada para desarrollar una jornada inferior a la máxima legal, el salario y los demás conceptos laborales se reconocerán conforme a las condiciones pactadas y a las disposiciones legales aplicables, garantizando en todo caso el respeto por los mínimos laborales, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

En los eventos en que la legislación permita el reconocimiento proporcional de determinados conceptos en función de la jornada o del tiempo efectivamente laborado, PRESENCIA aplicará las reglas legales correspondientes.

ARTÍCULO 14. PROHIBICIÓN DE DESNATURALIZACIÓN. Ninguna modalidad de contratación o distribución de jornada podrá ser utilizada por PRESENCIA para desconocer la existencia de una relación laboral, reducir derechos mínimos, eludir obligaciones de seguridad social o encubrir relaciones de trabajo que, de acuerdo con la realidad de su ejecución, reúnan los elementos propios de un contrato de trabajo.

Cuando concurren los elementos establecidos por la legislación laboral para la existencia de una relación de trabajo, se reconocerá la naturaleza jurídica que corresponda conforme al principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación.

PARÁGRAFO. La contratación mediante cualquiera de las modalidades previstas en este Reglamento deberá guardar correspondencia con las necesidades reales de PRESENCIA, las funciones efectivamente desarrolladas, la duración de la necesidad institucional y las condiciones particulares de cada cargo o proyecto, observando las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que resulten aplicables.

CAPÍTULO VI MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 15. PRINCIPIO GENERAL DE PRESENCIALIDAD Y APLICACIÓN DE MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA. La prestación de los servicios en PRESENCIA Colombo Suiza se desarrollará, como regla general, de manera presencial, atendiendo a la naturaleza de su objeto social, las características de los servicios que presta, las necesidades de atención de la población beneficiaria y los requerimientos propios de los diferentes cargos y proyectos institucionales.

No obstante, cuando la naturaleza de las funciones lo permita y de conformidad con las necesidades institucionales, las condiciones del cargo, la normativa vigente y los acuerdos que correspondan, PRESENCIA podrá implementar o habilitar alguna de las modalidades legalmente reconocidas de trabajo a distancia, entre ellas el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, así como las demás modalidades que establezca o regule la legislación laboral.

La adopción de cualquiera de estas modalidades no constituirá un derecho automático de la persona trabajadora ni implicará que PRESENCIA deba modificar

la modalidad de prestación del servicio de todos sus trabajadores. Su implementación dependerá de la naturaleza y características del cargo, la posibilidad efectiva de ejecutar las funciones a distancia, las necesidades del servicio, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la disponibilidad tecnológica y las demás circunstancias que resulten aplicables.

PARÁGRAFO. Actualmente, PRESENCIA podrá autorizar el trabajo en casa de manera excepcional y en casos particulares, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que hagan procedente dicha habilitación y siempre que las funciones puedan desarrollarse bajo esta modalidad. Lo anterior no constituye una modificación general de la modalidad presencial de trabajo ni implica la implementación permanente de un esquema de trabajo a distancia.

ARTÍCULO 16. TELETRABAJO. El teletrabajo es una modalidad de organización laboral que se desarrolla en el marco de una relación laboral dependiente, mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones —TIC— como soporte para el desempeño de las actividades laborales, sin requerirse la presencia física permanente de la persona trabajadora en un lugar específico de trabajo.

Cuando PRESENCIA implemente esta modalidad, deberá establecer las condiciones particulares para su ejecución, incluyendo, según corresponda, la modalidad de teletrabajo, la jornada aplicable, las condiciones tecnológicas, los mecanismos de comunicación, las responsabilidades respecto de los equipos y herramientas de trabajo, las medidas de seguridad digital y las condiciones mínimas del puesto de trabajo.

El teletrabajo deberá desarrollarse garantizando los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la intimidad y privacidad de la persona trabajadora y el derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 17. MODALIDADES DE TELETRABAJO. De conformidad con la legislación vigente, PRESENCIA podrá implementar, cuando las características del cargo y las necesidades institucionales lo permitan, las siguientes modalidades de teletrabajo:

a) Teletrabajo autónomo: modalidad en la cual la persona trabajadora desarrolla sus actividades de manera permanente desde un lugar escogido por ella, diferente a las instalaciones físicas del empleador, sin perjuicio de que pueda requerirse su asistencia ocasional a las instalaciones de PRESENCIA.

b) Teletrabajo móvil: modalidad en la cual la persona trabajadora no tiene un lugar de trabajo establecido y desarrolla sus actividades mediante el uso de dispositivos

y herramientas tecnológicas que le permiten ejecutar sus funciones desde diferentes lugares, de acuerdo con la naturaleza de su cargo.

c) Teletrabajo híbrido: modalidad en la cual la persona trabajadora alterna la prestación de sus servicios entre las instalaciones de PRESENCIA y un lugar externo, conforme a los días y condiciones previamente acordados o establecidos.

d) Teletrabajo transnacional: modalidad en la cual una persona trabajadora vinculada mediante una relación laboral celebrada en Colombia desarrolla sus funciones desde otro país, siempre que se cumplan las condiciones legales, migratorias, de seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo y demás requisitos aplicables.

e) Teletrabajo temporal o emergente: modalidad que podrá implementarse frente a situaciones concretas, excepcionales o de emergencia, de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en la legislación vigente.

PARÁGRAFO. La adopción de cualquiera de las modalidades de teletrabajo estará sujeta a la valoración previa de la naturaleza de las funciones, la viabilidad operativa, tecnológica y administrativa, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los requerimientos institucionales y las demás circunstancias que determine PRESENCIA de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 18. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO. Cuando PRESENCIA acuerde implementar el teletrabajo, las condiciones particulares de dicha modalidad deberán quedar debidamente formalizadas de acuerdo con la legislación vigente y con las condiciones aplicables al respectivo contrato de trabajo.

El acuerdo o documento correspondiente deberá establecer, cuando resulte aplicable, la modalidad de teletrabajo, la jornada semanal, el lugar o lugares autorizados para la ejecución de las labores, los medios tecnológicos requeridos, las responsabilidades relacionadas con los equipos y herramientas de trabajo, las condiciones de seguridad digital, los mecanismos de comunicación, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás aspectos necesarios para garantizar una adecuada ejecución de las funciones.

La implementación del teletrabajo no podrá utilizarse para desconocer derechos laborales, modificar unilateralmente las condiciones esenciales del contrato de trabajo o afectar las garantías mínimas reconocidas por la legislación.

ARTÍCULO 19. TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa constituye una forma temporal de prestación del servicio que podrá ser habilitada por PRESENCIA cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que

hagan necesaria o conveniente la ejecución de las funciones desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el lugar autorizado para tal efecto, siempre que la naturaleza de las actividades lo permita.

El trabajo en casa no constituye, por sí mismo, una modificación definitiva de la modalidad de ejecución del contrato de trabajo ni convierte la relación laboral presencial en una relación permanente de teletrabajo o trabajo remoto.

Durante la habilitación del trabajo en casa se mantendrán las condiciones laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social que resulten aplicables, sin perjuicio de las particularidades que establezca la legislación para esta forma de prestación del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRESENCIA podrá autorizar trabajo en casa, entre otros eventos, cuando existan circunstancias relacionadas con situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, necesidades institucionales, condiciones particulares debidamente justificadas o cuando la legislación así lo permita.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La autorización de trabajo en casa será determinada para el período y bajo las condiciones que correspondan a la situación que la origina. Su terminación o modificación no constituirá, por sí misma, una modificación unilateral del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Actualmente, PRESENCIA utiliza esta modalidad únicamente en casos particulares y excepcionales, sin que constituya una práctica generalizada ni una modalidad ordinaria de prestación del servicio.

ARTÍCULO 20. TRABAJO REMOTO. El trabajo remoto constituye una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual la totalidad de la relación laboral se desarrolla de manera remota, desde su inicio hasta su terminación, mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones u otros medios o mecanismos que permitan la ejecución de las funciones contratadas sin interacción física ordinaria entre el empleador y la persona trabajadora.

PRESENCIA podrá implementar esta modalidad cuando la naturaleza de las funciones, las necesidades institucionales y las condiciones técnicas, administrativas y jurídicas lo permitan, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

La persona trabajadora bajo esta modalidad conservará los derechos y garantías derivados de la relación laboral y estará sujeta a la jornada laboral pactada, a los mecanismos de seguimiento y cumplimiento de sus funciones y a las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección de la información y desconexión laboral.

PARÁGRAFO. Cuando legalmente corresponda, las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo remoto no tendrán derecho al auxilio de transporte, de conformidad con las disposiciones especiales que regulan esta modalidad. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los eventos en los cuales la legislación establezca un tratamiento diferente cuando el empleador requiera desplazamientos o presencia excepcional en sus instalaciones.

ARTÍCULO 21. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN EL TELETRABAJO. Cuando legalmente corresponda, PRESENCIA reconocerá a las personas trabajadoras que desarrollen sus actividades bajo modalidad de teletrabajo y que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente, el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte.

El reconocimiento, monto, condiciones y efectos del auxilio de conectividad se sujetarán a las disposiciones legales vigentes y a las condiciones particulares aplicables a cada persona trabajadora.

En ningún caso una misma persona podrá recibir simultáneamente, por el mismo período y bajo la misma causa, el auxilio de transporte y el auxilio de conectividad cuando la legislación establezca que uno sustituye al otro.

ARTÍCULO 22. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La implementación de cualquier modalidad de trabajo a distancia deberá desarrollarse en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST— de PRESENCIA.

Para tal efecto, la institución adoptará las medidas necesarias para identificar, evaluar, valorar y controlar los riesgos asociados a la modalidad de trabajo implementada, de acuerdo con la legislación vigente y con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales cuando corresponda.

Las personas trabajadoras deberán suministrar la información necesaria para la identificación de las condiciones de su puesto de trabajo, atender las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo y reportar oportunamente accidentes, incidentes, condiciones inseguras o situaciones que puedan afectar su integridad.

ARTÍCULO 23. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y CONECTIVIDAD. Cuando la naturaleza de la modalidad de trabajo a distancia lo requiera, PRESENCIA

determinará los equipos, herramientas tecnológicas, sistemas de información y demás elementos necesarios para la adecuada ejecución de las funciones.

Las responsabilidades relacionadas con la custodia, conservación, utilización, seguridad y restitución de los equipos y herramientas de trabajo estarán sujetas a las condiciones establecidas por PRESENCIA y a la legislación vigente.

Cuando legalmente resulte procedente, las partes podrán acordar las condiciones relacionadas con el uso de equipos o herramientas de propiedad de la persona trabajadora y con la compensación de los costos asociados a la prestación del servicio a distancia.

ARTÍCULO 24. DESCONEXIÓN LABORAL. Las personas trabajadoras que desarrollen sus actividades bajo cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia tendrá derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía de no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para asuntos relacionados con el ámbito laboral, por fuera de la jornada laboral, durante los períodos de descanso, licencias, vacaciones y demás espacios legalmente establecidos, salvo las excepciones previstas en la legislación.

PRESENCIA adoptará y aplicará las medidas necesarias para garantizar el respeto de este derecho, de conformidad con la legislación vigente y con su política interna de desconexión laboral.

ARTÍCULO 25. DERECHO A LA INTIMIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN. La implementación de modalidades de trabajo a distancia deberá garantizar el respeto por la intimidad, privacidad, dignidad y vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Los mecanismos tecnológicos utilizados para el seguimiento, comunicación, gestión o verificación del cumplimiento de las funciones deberán ser razonables, proporcionales y acordes con la legislación sobre protección de datos personales, seguridad de la información y derechos laborales.

ARTÍCULO 26. NO CONFIGURACIÓN AUTOMÁTICA DE UNA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA. La autorización ocasional para desarrollar actividades laborales fuera de las instalaciones de PRESENCIA no implicará, por sí misma, la modificación permanente de la modalidad contractual ni la configuración automática de teletrabajo o trabajo remoto.

La determinación de la modalidad aplicable dependerá de las condiciones concretas bajo las cuales se desarrolle la prestación del servicio y de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

PARÁGRAFO. En todos los casos se observará el principio de primacía de la realidad, de manera que la denominación utilizada por las partes no podrá desconocer la naturaleza jurídica real de la forma de prestación del servicio.

ARTÍCULO 27. FACULTAD DE PRESENCIA PARA ORGANIZAR EL TRABAJO.

La implementación, modificación o terminación de una modalidad de trabajo a distancia se realizará de acuerdo con las facultades de organización y dirección del empleador, los acuerdos que legalmente correspondan, las condiciones particulares de cada modalidad y el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

La adopción de estas modalidades deberá responder a criterios objetivos relacionados con la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio, la continuidad de los procesos institucionales, la protección de la población atendida, la seguridad de la información, las condiciones tecnológicas y de seguridad y salud en el trabajo, y demás factores relevantes para la adecuada prestación del servicio.

PARÁGRAFO. Ninguna persona trabajadora podrá exigir la implementación de una modalidad de trabajo a distancia cuando las características de su cargo o las necesidades del servicio requieran presencialidad, especialmente cuando las funciones impliquen atención directa, acompañamiento, cuidado, supervisión, operación o prestación de servicios que por su naturaleza deban desarrollarse físicamente en las instalaciones o lugares determinados por PRESENCIA.

CAPÍTULO VII. JORNADA LABORAL, HORARIOS, HORAS EXTRAS, DESCANSOS Y DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 28. JORNADA MÁXIMA LEGAL. La jornada ordinaria de trabajo en PRESENCIA se desarrollará de conformidad con la legislación laboral vigente y tendrá como límite máximo cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas entre cinco (5) o seis (6) días de la semana, garantizando el día de descanso obligatorio y sin afectación del salario.

La jornada podrá distribuirse de manera variable, atendiendo las necesidades propias de los programas, proyectos, contratos, sedes, centros de atención y demás actividades desarrolladas por PRESENCIA, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación laboral.

ARTÍCULO 29. HORARIOS DE TRABAJO. Para el personal administrativo, el horario ordinario podrá establecerse, de manera general, así:

a) De lunes a jueves: de 7:00 a. m. a 4:30 p. m., con una (1) hora destinada para alimentación.

b) Viernes: de 7:00 a. m. a 4:00 p. m., con una (1) hora destinada para alimentación.

Sin perjuicio de lo anterior, PRESENCIA podrá establecer horarios diferentes para los trabajadores vinculados a programas, proyectos, centros de atención, actividades de campo o servicios que, por su naturaleza, requieran una organización distinta de la jornada.

PARÁGRAFO. Los horarios podrán variar entre trabajadores, sedes, programas o proyectos, de acuerdo con las necesidades del servicio, las funciones asignadas y las condiciones operativas, circunstancia que será informada oportunamente a los trabajadores.

ARTÍCULO 30. DISTRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA. PRESENCIA podrá organizar y distribuir de manera variable la jornada ordinaria durante la respectiva semana, atendiendo las necesidades del servicio y respetando el límite máximo legal de cuarenta y dos (42) horas semanales.

Cuando por necesidades del servicio se requiera laborar un mayor número de horas en determinado día, estas podrán ser compensadas mediante una disminución equivalente de la jornada en otro u otros días de la misma semana, siempre que no se supere la jornada ordinaria semanal.

Esta distribución corresponde a la organización de la jornada ordinaria y no constituye, por sí misma, trabajo suplementario.

PARÁGRAFO. La compensación o redistribución de la jornada ordinaria no podrá utilizarse para desconocer el pago de trabajo suplementario que efectivamente se configure conforme a la ley.

ARTÍCULO 31. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por:

a) Trabajo diurno: el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.).

b) Trabajo nocturno: el realizado entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente.

El trabajo realizado en jornada nocturna dará lugar al reconocimiento del recargo correspondiente, de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 32. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria de trabajo y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal.

PRESENCIA procurará que las actividades laborales se desarrollen dentro de la jornada ordinaria, por lo cual la realización de horas extras no constituye una práctica ordinaria de la institución.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, los requerimientos adicionales de tiempo serán atendidos mediante la adecuada programación, organización o redistribución de la jornada ordinaria, dentro de los límites legales.

ARTÍCULO 33. AUTORIZACIÓN Y LÍMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario tendrá carácter excepcional y deberá ser previamente autorizado por la persona que PRESENCIA designe para tal efecto.

En ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, salvo las excepciones establecidas legalmente.

La autorización interna tendrá como finalidad garantizar la adecuada organización, control y registro de la jornada y no podrá interpretarse como una renuncia del trabajador al reconocimiento de los derechos laborales que legalmente se causen. La legislación vigente no exige autorización previa del Ministerio del Trabajo como requisito general para la realización de horas extras.

ARTÍCULO 34. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO. El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, dará derecho al reconocimiento del recargo legal correspondiente.

El trabajo suplementario realizado en jornada diurna se remunerará con el recargo legal vigente sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo suplementario realizado en jornada nocturna se remunerará con el recargo legal correspondiente.

Los recargos se liquidarán de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 35. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS. Cuando excepcionalmente, por necesidades del servicio, sea necesario que un

trabajador labore en su día de descanso obligatorio o en día festivo, se reconocerán los recargos y descansos compensatorios a que haya lugar, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Para el año 2026 se aplicará el porcentaje de recargo legal vigente para el trabajo en día de descanso obligatorio, sin perjuicio de que PRESENCIA pueda reconocer un porcentaje superior.

ARTÍCULO 36. DESCANSO COMPENSATORIO. PRESENCIA concederá los descansos compensatorios en aquellos eventos en los que la legislación laboral expresamente los establezca, particularmente frente al trabajo realizado en día de descanso obligatorio.

De igual manera, cuando se trate de una redistribución de la jornada ordinaria dentro de la misma semana y no se supere la jornada máxima legal, podrá organizarse la compensación del tiempo mediante la disminución de la jornada en otro día, sin que ello constituya trabajo suplementario.

ARTÍCULO 37. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES. Las actividades de capacitación, planeación, seguimiento, investigación, sistematización, reuniones, integración y demás actividades relacionadas con la ejecución de las funciones deberán desarrollarse preferentemente dentro de la jornada ordinaria.

Cuando excepcionalmente alguna actividad deba realizarse por fuera de la jornada ordinaria y genere trabajo suplementario conforme a la ley, se dará el tratamiento legal correspondiente.

ARTÍCULO 38. REGISTRO Y CONTROL DE LA JORNADA. PRESENCIA implementará los mecanismos necesarios para el control y registro de la jornada laboral y, cuando corresponda, del trabajo suplementario, indicando la información exigida por la legislación vigente.

El trabajador podrá solicitar la información correspondiente al registro del trabajo suplementario y su respectivo pago.

ARTÍCULO 39. MODIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE HORARIOS. PRESENCIA podrá establecer, modificar o reorganizar los horarios de trabajo cuando las necesidades de los programas, proyectos, contratos, sedes o condiciones operativas así lo requieran, respetando en todo caso la jornada máxima legal, los períodos de descanso, los recargos y demás derechos laborales.

ARTÍCULO 40. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Los trabajadores de PRESENCIA tienen derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía de no ser contactados, requeridos o compelidos para asuntos relacionados con su actividad laboral durante los períodos destinados al descanso, permisos,

vacaciones y demás espacios de tiempo legalmente reconocidos, de conformidad con la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO PRIMERO. El derecho a la desconexión laboral también comprende a los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. De acuerdo con la Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, respecto de estos trabajadores la desconexión debe armonizarse con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, pudiendo existir situaciones excepcionales de disponibilidad, siempre que respondan a criterios de necesidad y proporcionalidad y no afecten el contenido mínimo e irrenunciable del derecho al descanso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La disponibilidad excepcional podrá presentarse, entre otros eventos, cuando exista una situación urgente, de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando por las especiales características y responsabilidades del cargo resulte necesario requerir al trabajador fuera de su jornada, siempre que se trate de situaciones excepcionales y no de una disponibilidad permanente o ilimitada.

PARÁGRAFO TERCERO. La disponibilidad de los trabajadores de dirección, confianza y manejo no podrá entenderse como una autorización para imponer jornadas indefinidas o permanentes ni para desconocer el derecho fundamental al descanso. Cualquier requerimiento deberá atender criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza del cargo y las circunstancias concretas.

ARTÍCULO 41. GARANTÍA DEL DESCANSO. PRESENCIA garantizará el respeto por los períodos de descanso diario y semanal, vacaciones, permisos y demás tiempos destinados a la recuperación física y mental del trabajador, procurando la adecuada conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Las disposiciones de este capítulo se aplicarán de conformidad con la legislación laboral vigente y con los principios de dignidad humana, razonabilidad, proporcionalidad, favorabilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

VIII. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA

ARTÍCULO 42. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA. PRESENCIA garantizará a los trabajadores los períodos de descanso que correspondan de acuerdo con la jornada, las funciones desempeñadas, las condiciones de trabajo y la legislación laboral vigente.

Los períodos de descanso se organizarán procurando favorecer la recuperación física y mental del trabajador, sin afectar la adecuada prestación del servicio ni desconocer los derechos laborales.

ARTÍCULO 43. DESCANSO INTRAJORNADA. Durante la jornada laboral podrán establecerse períodos razonables de descanso, de acuerdo con la naturaleza de las actividades, las condiciones del servicio y la organización interna de cada programa, proyecto, sede o centro de trabajo.

Estos períodos serán organizados por PRESENCIA de manera que permitan la recuperación del trabajador y el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

ARTÍCULO 44. DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN. Los trabajadores tendrán derecho al tiempo destinado para alimentación dentro de su jornada, de acuerdo con el horario establecido por PRESENCIA y las necesidades del servicio.

Para el personal administrativo, se establece, de manera general, un período de una (1) hora para alimentación, dentro del horario institucional.

En los programas, proyectos, actividades de campo o servicios que requieran una organización diferente, el tiempo y horario destinado para alimentación podrá ajustarse a las condiciones particulares del servicio, garantizando en todo caso el derecho al descanso y alimentación del trabajador.

PARÁGRAFO. El tiempo destinado para alimentación no se computará como tiempo efectivamente laborado cuando, de acuerdo con la organización de la jornada y la legislación aplicable, el trabajador se encuentre efectivamente relevado de prestar el servicio y pueda disponer libremente de dicho período.

ARTÍCULO 45. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado por cada semana de trabajo, de conformidad con la legislación laboral vigente.

El día de descanso obligatorio será el domingo, salvo que las partes acuerden expresamente y por escrito un día diferente, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

La jornada semanal podrá distribuirse entre cinco (5) o seis (6) días, garantizando en todo caso el respectivo día de descanso y el cumplimiento de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 46. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando excepcionalmente se requiera la prestación del servicio en el día de descanso obligatorio, se aplicarán los recargos, descansos compensatorios y demás derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Para determinar el tratamiento aplicable se tendrá en cuenta si el trabajo en día de descanso obligatorio tiene carácter ocasional o habitual, conforme a los criterios establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. La prestación excepcional del servicio en día de descanso obligatorio deberá responder a necesidades reales del servicio y será organizada y autorizada por PRESENCIA de conformidad con sus procedimientos internos y la legislación laboral aplicable.

ARTÍCULO 47. DESCANSOS ESPECIALES. PRESENCIA garantizará los descansos y permisos remunerados o no remunerados que establezca la legislación laboral vigente, así como aquellos derivados de situaciones especiales que legalmente deban ser reconocidas.

De manera especial, se garantizarán los descansos relacionados con la maternidad, lactancia, paternidad, situaciones de salud, calamidad doméstica, citas médicas y demás circunstancias expresamente protegidas por la ley.

En materia de lactancia, se concederán los descansos remunerados establecidos en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 48. PAUSAS ACTIVAS Y MEDIDAS DE BIENESTAR LABORAL. PRESENCIA promoverá la realización de pausas activas y demás actividades orientadas a la prevención de riesgos laborales, promoción de la salud, recuperación física y mental y bienestar de los trabajadores, de acuerdo con las orientaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Las pausas activas podrán ser organizadas de acuerdo con las características y necesidades de cada área, programa, proyecto o puesto de trabajo y deberán desarrollarse procurando no afectar la adecuada prestación del servicio.

PARÁGRAFO. Las pausas activas y demás actividades de promoción y prevención que sean establecidas dentro de la jornada laboral deberán ser atendidas por los trabajadores, en los términos definidos por PRESENCIA y por el responsable del SG-SST.

ARTÍCULO 49. ORGANIZACIÓN DE LOS DESCANSOS. PRESENCIA podrá organizar, modificar o distribuir los períodos de descanso y alimentación de acuerdo con las necesidades de los programas, proyectos, sedes, centros de trabajo y demás servicios, garantizando siempre los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral.

La organización de los descansos deberá atender criterios de razonabilidad, proporcionalidad, seguridad y salud en el trabajo y continuidad del servicio.

ARTÍCULO 50. RESPETO POR LOS TIEMPOS DE DESCANSO. Los trabajadores deberán hacer uso adecuado de los períodos de descanso establecidos por PRESENCIA y abstenerse de prolongarlos injustificadamente o utilizarlos para actividades ajenas a su finalidad cuando ello afecte la prestación del servicio.

PRESENCIA, por su parte, respetará los períodos de descanso legalmente establecidos y evitará requerimientos laborales durante estos períodos, sin perjuicio de las situaciones excepcionales de disponibilidad que resulten aplicables conforme a la legislación laboral y a las funciones especiales de determinados cargos.

CAPÍTULO IX. VACACIONES

ARTÍCULO 51. DERECHO A LAS VACACIONES. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

Los trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo o por duración de obra o labor determinada tendrán derecho al reconocimiento y pago de las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que sea su duración.

ARTÍCULO 52. ÉPOCA DE LAS VACACIONES. La época de las vacaciones será señalada por PRESENCIA a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho, de oficio o a solicitud del trabajador, procurando que su disfrute no afecte la adecuada prestación del servicio ni la efectividad del descanso.

PRESENCIA comunicará al trabajador la fecha de iniciación de sus vacaciones con una anticipación mínima de quince (15) días.

ARTÍCULO 53. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. Si durante el período de vacaciones se presenta una situación legalmente justificada que dé lugar a su interrupción, el trabajador conservará el derecho a reanudar su disfrute por el tiempo pendiente, una vez desaparezca la causa que originó la interrupción.

ARTÍCULO 54. COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES EN DINERO. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado las vacaciones causadas, estas serán compensadas en dinero proporcionalmente al tiempo de servicio, conforme a las disposiciones legales aplicables.

Para efectos de la compensación, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 55. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar anualmente, por lo menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no podrán ser acumulados.

Las partes podrán acordar la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años.

La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo, o de trabajadores extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a aquel en el que residan sus familiares, en los términos previstos por la legislación laboral.

ARTÍCULO 56. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Para efectos de la liquidación de las vacaciones se aplicarán las exclusiones y demás reglas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 57. REGISTRO DE VACACIONES. PRESENCIA llevará un registro de vacaciones en el que consten, como mínimo, la fecha de ingreso del trabajador, la fecha de inicio y terminación de cada período de vacaciones y la remuneración correspondiente, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO. Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplicarán de conformidad con las normas laborales vigentes, incluidas aquellas que modifiquen, adicionen o sustituyan el régimen de vacaciones.

CAPÍTULO X. LICENCIAS, PERMISOS Y AUSENCIAS

ARTÍCULO 58. LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS. PRESENCIA concederá a sus trabajadores las licencias y permisos remunerados que correspondan de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones legales que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

En consecuencia, se concederán, entre otros, los permisos y licencias remuneradas necesarios para:

- a) El ejercicio del derecho al sufragio, en los términos establecidos por la ley.
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) La atención de situaciones constitutivas de grave calamidad doméstica, debidamente acreditadas, en los términos establecidos en el presente Reglamento y en la legislación laboral vigente.
- d) El desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, cuando haya lugar a ello.
- e) La asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se dé aviso oportuno al empleador o a su representante y que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Institución.
- f) La asistencia a citas médicas de urgencia o a citas médicas programadas con especialistas, previa información al empleador y presentación del certificado correspondiente, de conformidad con la legislación vigente.
- g) La asistencia a obligaciones escolares como acudiente, cuando la presencia del trabajador resulte obligatoria por requerimiento del establecimiento educativo.
- h) La atención de citaciones judiciales, administrativas o legales que requieran la comparecencia personal del trabajador.
- i) Las licencias de maternidad, paternidad, adopción, luto y demás licencias legalmente establecidas.
- j) Los demás casos expresamente previstos como licencias o permisos remunerados por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 1. La enumeración contenida en el presente artículo no constituye una lista taxativa. Cualquier nueva licencia, permiso remunerado, beneficio o garantía laboral que sea establecido posteriormente mediante disposición legal de obligatorio cumplimiento se entenderá incorporado al presente Reglamento desde su entrada en vigencia, sin perjuicio de la actualización formal que corresponda.

PARÁGRAFO 2. El otorgamiento de las licencias y permisos previstos en este artículo no podrá condicionarse a requisitos adicionales a los establecidos por la ley, sin perjuicio de la obligación del trabajador de informar oportunamente la situación y aportar los soportes razonablemente requeridos para acreditar el hecho que da lugar al permiso o licencia.

ARTÍCULO 59. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.

Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, ocurrido respecto del trabajador o de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como los casos de fuerza mayor o caso fortuito, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades laborales del trabajador.

La grave calamidad doméstica deberá ser informada al empleador tan pronto como las circunstancias lo permitan. El trabajador deberá aportar, cuando resulte posible y razonablemente procedente, los documentos o elementos que permitan acreditar la ocurrencia del hecho.

La duración del permiso será la razonablemente necesaria de acuerdo con las circunstancias concretas del caso, atendiendo la gravedad del acontecimiento, las condiciones particulares del trabajador y las necesidades derivadas de la situación, sin que resulte aplicable el término general de un (1) día previsto en reglamentos anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO. No se considerarán automáticamente como calamidad doméstica aquellos eventos que cuenten con un régimen legal especial de licencia, permiso o incapacidad, los cuales se registrarán por las disposiciones específicas que les sean aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La valoración de la situación de calamidad deberá realizarse bajo criterios de razonabilidad, buena fe y proporcionalidad, evitando imponer al trabajador cargas probatorias innecesarias o que impliquen una afectación injustificada de su intimidad o dignidad.

ARTÍCULO 60. LICENCIA POR LUTO.

PRESENCIA concederá la licencia remunerada por luto en los términos y por el número de días establecidos en la legislación laboral vigente, cuando ocurra el fallecimiento de las personas comprendidas dentro de los grados de parentesco legalmente previstos.

El trabajador deberá informar la situación tan pronto como sea posible y presentar posteriormente los documentos que acrediten el fallecimiento y el vínculo familiar, dentro de los términos legalmente establecidos.

La licencia por luto constituye una licencia autónoma y no se imputará ni confundirá con la licencia por calamidad doméstica.

ARTÍCULO 61. LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN.

PRESENCIA reconocerá y garantizará las licencias de maternidad, paternidad y adopción en los términos establecidos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

Estas licencias se reconocerán durante los períodos, condiciones y modalidades establecidos legalmente y no podrán ser objeto de descuento, compensación o sustitución por permisos diferentes.

La trabajadora o el trabajador deberá adelantar oportunamente los trámites y presentar los documentos requeridos por el Sistema General de Seguridad Social y por la Institución para efectos administrativos.

ARTÍCULO 62. LICENCIAS Y PERMISOS RELACIONADOS CON OBLIGACIONES FAMILIARES Y ESCOLARES.

PRESENCIA reconocerá los permisos remunerados legalmente establecidos para atender obligaciones escolares como acudiente, cuando la asistencia del trabajador sea obligatoria por requerimiento del respectivo establecimiento educativo.

Así mismo, se garantizarán las demás medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar que establezca la legislación vigente, incluyendo, cuando resulte aplicable, los mecanismos de flexibilidad laboral para trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado de familiares, siempre que se acrediten las condiciones legales y la naturaleza de las funciones permita su implementación.

PARÁGRAFO. La autorización de mecanismos de flexibilidad horaria, trabajo en casa o trabajo remoto por razones de cuidado familiar se sujetará a los requisitos, procedimientos y condiciones previstos en la legislación vigente y no constituirá, por sí misma, una modificación permanente de las condiciones contractuales.

ARTÍCULO 63. PERMISO PARA EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO Y CARGOS OFICIALES.

PRESENCIA concederá los permisos remunerados legalmente establecidos para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

El trabajador deberá informar la situación con la antelación que razonablemente permitan las circunstancias y aportar, cuando corresponda, el respectivo soporte o constancia.

ARTÍCULO 64. PERMISOS SINDICALES Y ASISTENCIA A ENTIERRO DE COMPAÑEROS.

PRESENCIA concederá los permisos correspondientes para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización sindical y para la asistencia al entierro de compañeros de trabajo, de conformidad con la ley.

En el caso de asistencia a entierros de compañeros, deberá darse aviso oportuno al empleador o a su representante y se procurará que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Institución.

En materia de permisos sindicales se respetarán las garantías derivadas de la libertad y asociación sindical, así como los acuerdos colectivos, convenciones, laudos arbitrales y demás disposiciones que resulten aplicables.

ARTÍCULO 65. PERMISOS PARA CITAS MÉDICAS Y SITUACIONES DE SALUD.

PRESENCIA concederá los permisos remunerados legalmente previstos para asistir a citas médicas de urgencia y a citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe oportunamente al empleador y aporte el certificado correspondiente, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Se garantizará especial protección respecto de la información relacionada con la salud del trabajador, por lo que los documentos aportados serán tratados bajo criterios de confidencialidad, privacidad y protección de datos personales.

Lo anterior comprende, cuando corresponda, las situaciones relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis y demás condiciones de salud respecto de las cuales la legislación establezca garantías especiales.

PARÁGRAFO. Las citas médicas ordinarias que no se encuentren comprendidas dentro de los eventos legalmente reconocidos como permiso remunerado deberán ser informadas y gestionadas conforme a los procedimientos internos de PRESENCIA, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 66. CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES.

PRESENCIA concederá el permiso remunerado correspondiente cuando el trabajador deba atender personalmente una citación judicial, administrativa o legal, siempre que dicha comparecencia sea obligatoria.

El trabajador deberá informar a la Institución tan pronto tenga conocimiento de la citación y presentar, cuando sea procedente, la respectiva citación, constancia de asistencia o documento equivalente.

ARTÍCULO 67. DÍA REMUNERADO POR USO DE BICICLETA.

PRESENCIA podrá acordar con sus trabajadores el otorgamiento de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando el trabajador certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para desplazarse hacia y desde el lugar de trabajo, en los términos previstos en la legislación vigente.

El reconocimiento de este beneficio estará sujeto al acuerdo entre las partes y a las condiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 68. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador deberá comunicar la necesidad de la licencia o permiso a su jefe inmediato, con la mayor antelación posible, cuando la naturaleza del hecho lo permita.

En situaciones urgentes, imprevisibles o de fuerza mayor, el trabajador deberá informar tan pronto como las circunstancias se lo permitan.

La solicitud deberá contener, cuando sea posible, la fecha, duración estimada y motivo general de la ausencia, y deberá acompañarse de los soportes legalmente exigibles o razonablemente necesarios para acreditar la situación.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRESENCIA garantizará que la información suministrada para acreditar permisos, licencias o situaciones de salud sea tratada con estricta confidencialidad y conforme a las normas sobre protección de datos personales, intimidad y dignidad del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la licencia o permiso sea de carácter legal y remunerado, PRESENCIA no podrá exigir al trabajador la compensación del tiempo ni efectuar descuentos salariales que desconozcan el derecho legalmente reconocido.

PARÁGRAFO TERCERO. La falta de oportunidad en el aviso o la ausencia injustificada de los soportes requeridos podrá ser objeto de valoración conforme a la legislación laboral y al presente Reglamento, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza de la situación y no implique desconocer una licencia o permiso legalmente protegido.

ARTÍCULO 69. PERMISOS NO REMUNERADOS Y OTRAS AUSENCIAS AUTORIZADAS.

PRESENCIA podrá conceder permisos no remunerados u otras ausencias autorizadas cuando las necesidades del servicio lo permitan y exista solicitud previa del trabajador y autorización expresa de la Institución.

Estos permisos no podrán utilizarse para desconocer, sustituir o limitar derechos laborales mínimos o licencias de carácter obligatorio y remunerado establecidos por la ley.

PARÁGRAFO. Las ausencias derivadas de incapacidad médica se regirán por las normas del Sistema General de Seguridad Social y no serán tratadas como permisos o calamidades domésticas cuando exista una incapacidad legalmente expedida.

CAPÍTULO XI. SALARIO, FORMA Y PERÍODO DE PAGO

ARTÍCULO 70. SALARIO, FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades, de conformidad con la naturaleza del servicio, las condiciones de contratación y las disposiciones legales vigentes, pudiendo establecerse por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo, por tarea o bajo cualquier otra modalidad legalmente permitida.

En todo caso, la estipulación salarial deberá respetar el salario mínimo legal mensual vigente, los salarios fijados en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales y demás disposiciones que resulten aplicables.

La remuneración deberá responder a criterios de igualdad, equidad y proporcionalidad frente a la cantidad y calidad del trabajo, y no podrán establecerse diferencias salariales injustificadas por razones prohibidas por la Constitución Política o la legislación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. SALARIO INTEGRAL. Cuando legalmente resulte procedente y el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un salario integral, en los términos del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

El salario integral remunerará, además del trabajo ordinario, los conceptos que legalmente puedan ser compensados anticipadamente, incluidos los recargos y

prestaciones expresamente comprendidos en la estipulación, con excepción de las vacaciones, las cuales se reconocerán de conformidad con la legislación laboral vigente.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El salario integral estará sujeto a las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y a los aportes parafiscales en los términos establecidos por la legislación vigente. La base de cotización y las reglas aplicables a los aportes parafiscales se determinarán conforme a las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO TERCERO. El pacto de salario integral deberá constar por escrito y producirá efectos a partir de la fecha acordada por las partes, sin que implique, por sí mismo, la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 71. SALARIO MÍNIMO LEGAL Y SALARIO CONVENCIONAL.

PRESENCIA garantizará a sus trabajadores el reconocimiento del salario mínimo legal mensual vigente cuando este resulte aplicable, así como los salarios superiores que sean pactados individualmente o establecidos mediante pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o demás instrumentos jurídicamente vinculantes.

Cuando exista un salario convencional o contractual superior al mínimo legal, se respetará el valor pactado, sin perjuicio de los reajustes que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO. Ningún trabajador podrá renunciar válidamente a los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral, ni podrán pactarse condiciones salariales que desconozcan normas de orden público laboral.

ARTÍCULO 72. SALARIO EN ESPECIE.

Constituye salario en especie aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador recibe como contraprestación directa del servicio, consistente, entre otros conceptos, en alimentación, habitación o vestuario suministrados por el empleador al trabajador o a su familia, cuando reúna las condiciones legales para ser considerado salario.

El salario en especie deberá valorarse y estipularse expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación o cuando exista controversia sobre su valor, se aplicarán las reglas legales correspondientes.

El salario en especie no podrá superar los límites establecidos en el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo. En ningún caso podrá constituir más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario y, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO. Los suministros en especie que no tengan naturaleza salarial conforme a la legislación vigente deberán estar claramente diferenciados de aquellos que constituyan salario y serán tratados de acuerdo con su naturaleza jurídica.

ARTÍCULO 73. LUGAR, FORMA Y MEDIO DE PAGO.

El salario será pagado directamente al trabajador, o a la persona que este autorice por escrito cuando legalmente resulte procedente.

PRESENCIA podrá efectuar el pago mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria registrada y autorizada por el trabajador para el pago de su nómina.

La utilización de medios electrónicos o bancarios para el pago del salario se entenderá como una forma de pago convenida por las partes y no afectará la naturaleza salarial de los conceptos reconocidos.

El trabajador deberá mantener actualizada la información correspondiente a la cuenta bancaria destinada al pago de su nómina y comunicar oportunamente cualquier modificación.

PARÁGRAFO. En circunstancias excepcionales en las que no sea posible efectuar el pago mediante el mecanismo habitual, PRESENCIA utilizará otro medio legalmente permitido que garantice la entrega efectiva y oportuna de la remuneración.

ARTÍCULO 74. PERIODICIDAD Y FECHAS DE PAGO.

El salario será pagado por períodos iguales y vencidos, de conformidad con el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para efectos administrativos y de nómina, PRESENCIA establece como modalidad ordinaria de pago dos períodos quincenales, así:

a) Primera quincena: correspondiente al período comprendido entre el día primero (1) y el día quince (15) de cada mes, cuyo pago se efectuará el día quince (15).

b) Segunda quincena: correspondiente al período comprendido entre el día dieciséis (16) y el día treinta (30) de cada mes, cuyo pago se efectuará el día treinta (30).

Para efectos laborales, salariales y de liquidación, se aplicarán las reglas legales correspondientes a los períodos mensuales de treinta (30) días, sin que la duración calendario de los meses de veintiocho (28), veintinueve (29) o treinta y un (31) días implique descuentos o pagos adicionales por esa sola circunstancia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el día establecido para el pago coincida con un día en el cual no resulte operativamente posible efectuar la transferencia bancaria, PRESENCIA procurará realizar el pago en la fecha hábil inmediatamente anterior, de manera que se garantice la disponibilidad oportuna de los recursos para el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago mediante dos períodos quincenales constituye una modalidad administrativa de pago y no modifica el salario mensual pactado, ni afecta la forma de liquidación de las prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, vacaciones, indemnizaciones o demás derechos laborales.

ARTÍCULO 75. PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y RECARGOS.

El trabajo suplementario o de horas extras y los recargos por trabajo nocturno deberán ser reconocidos y pagados de conformidad con la legislación laboral vigente.

El pago deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se hayan causado o, a más tardar, con el salario correspondiente al período siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

PRESENCIA llevará los registros correspondientes al trabajo suplementario en los términos establecidos por la legislación laboral y garantizará al trabajador el acceso a la información sobre las horas extras laboradas y su respectivo pago cuando este lo solicite.

ARTÍCULO 76. DEDUCCIONES, RETENCIONES Y DESCUENTOS SOBRE EL SALARIO.

PRESENCIA únicamente podrá efectuar deducciones, retenciones o descuentos sobre el salario en los casos expresamente autorizados por la ley, por orden judicial

o mediante autorización escrita del trabajador cuando esta sea legalmente procedente.

No podrán efectuarse descuentos que desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador o que resulten contrarios a las disposiciones de protección del salario establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Los descuentos autorizados deberán constar en los documentos correspondientes y se reflejarán en el respectivo comprobante de nómina.

ARTÍCULO 77. EMBARGOS JUDICIALES.

Los embargos y retenciones judiciales que recaigan sobre el salario serán cumplidos por PRESENCIA en los términos y dentro de los límites establecidos en la respectiva orden judicial y en las disposiciones legales aplicables.

El trabajador será informado de las retenciones efectuadas mediante el respectivo comprobante de nómina, cuando legalmente corresponda.

ARTÍCULO 78. AUXILIOS, BENEFICIOS Y BONIFICACIONES.

Los auxilios, beneficios, bonificaciones, reconocimientos o incentivos que PRESENCIA otorgue a sus trabajadores estarán sujetos a las condiciones establecidas en la ley, el contrato de trabajo, las políticas institucionales, los acuerdos individuales o colectivos y demás instrumentos que resulten aplicables.

La naturaleza salarial o no salarial de cada concepto se determinará de conformidad con la legislación laboral, atendiendo especialmente a su finalidad, habitualidad, relación directa con el servicio y demás criterios establecidos legalmente, independientemente de la denominación que se utilice.

Cuando se acuerden pagos o beneficios que no constituyan salario, deberá dejarse constancia de su naturaleza y condiciones, siempre que ello sea legalmente procedente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ningún auxilio, bonificación o beneficio podrá utilizarse para desconocer o sustituir el salario mínimo, las prestaciones sociales, los recargos, el trabajo suplementario o cualquier otro derecho laboral de carácter obligatorio.

PARAGRAFO SEGUNDO: El empleador por mera liberalidad y por circunstancias especiales podrá otorgar a sus empleados bonificaciones excepcionales, sin que las mismas se constituyan en factor salarial.

ARTÍCULO 79. COMPROBANTE DE PAGO.

PRESENCIA suministrará al trabajador, por medios físicos o electrónicos, el respectivo comprobante de nómina o documento equivalente, en el cual se identifiquen, como mínimo, los conceptos que legalmente correspondan, incluyendo salario, horas extras, recargos, auxilios, deducciones y demás valores reconocidos o descontados durante el respectivo período.

El comprobante de pago deberá permitir al trabajador verificar la correcta liquidación de su remuneración.

ARTÍCULO 80. IRRENUNCIABILIDAD Y GARANTÍA DEL PAGO.

El derecho al salario es irrenunciable en los términos de la legislación laboral. PRESENCIA garantizará el pago oportuno de la remuneración pactada y de los conceptos laborales que legalmente correspondan.

Cualquier estipulación contenida en contratos, acuerdos, políticas o documentos internos deberá interpretarse y aplicarse de conformidad con las normas laborales vigentes y con los principios de favorabilidad, igualdad, primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales.

CAPITULO XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 81. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

PRESENCIA tiene la obligación de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, de conformidad con la legislación vigente y con las características, riesgos y condiciones propias de sus actividades.

Para tal efecto, la Institución dispondrá, dentro de sus posibilidades y de conformidad con las obligaciones legales aplicables, los recursos humanos, técnicos, financieros y administrativos necesarios para desarrollar acciones de

promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades laborales, identificación y control de peligros, preparación y respuesta ante emergencias, capacitación, vigilancia de la salud de los trabajadores y demás actividades propias del SG-SST.

El SG-SST será aplicado de manera transversal a los diferentes centros de trabajo, programas, proyectos, sedes y actividades desarrolladas por PRESENCIA, de acuerdo con la naturaleza y nivel de riesgo de cada una de ellas.

ARTÍCULO 82. SERVICIOS DE SALUD Y MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

Los servicios asistenciales de salud requeridos por los trabajadores serán prestados por las entidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y por la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, según corresponda a la naturaleza y origen de la atención.

PRESENCIA desarrollará, en articulación con las entidades correspondientes, las actividades de medicina preventiva y del trabajo, vigilancia epidemiológica, promoción de estilos de vida saludable, prevención de enfermedades y demás acciones orientadas a preservar la salud y capacidad laboral de los trabajadores.

Las evaluaciones médicas ocupacionales se realizarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, teniendo en cuenta los factores de riesgo asociados a cada cargo y actividad.

PARÁGRAFO. La información médica y los datos relacionados con la salud de los trabajadores tendrán carácter reservado y serán tratados de conformidad con las normas sobre intimidad, protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 83. REPORTE DE SITUACIONES DE SALUD Y ASISTENCIA MÉDICA.

El trabajador que presente una condición de salud que le impida o dificulte temporalmente el desarrollo de sus actividades deberá informar a su jefe inmediato o al área competente de PRESENCIA tan pronto como las circunstancias se lo permitan.

Cuando sea necesario, el trabajador deberá acudir a los servicios médicos correspondientes para la valoración de su estado de salud y la determinación de las medidas asistenciales, incapacidades o restricciones laborales a que haya lugar.

La ausencia derivada de una incapacidad médica debidamente expedida se registrará por las normas del Sistema General de Seguridad Social y no será tratada como permiso o ausencia injustificada.

En situaciones de urgencia o imposibilidad material para informar oportunamente, se atenderán las circunstancias particulares del caso bajo criterios de razonabilidad y buena fe.

ARTÍCULO 84. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Son obligaciones de los trabajadores, entre otras:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Cumplir las normas, procedimientos, protocolos, instrucciones y medidas de prevención y control establecidas por PRESENCIA dentro del SG-SST.
- c) Informar oportunamente sobre los peligros, condiciones inseguras, actos inseguros, incidentes, accidentes o situaciones que puedan afectar su seguridad, la de sus compañeros o la de terceros.
- d) Participar en las actividades de capacitación, inducción, reinducción y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- e) Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y demás dispositivos de seguridad suministrados.
- f) Participar, cuando corresponda, en las actividades de prevención y promoción de la salud, simulacros, brigadas y demás acciones previstas en el SG-SST.
- g) Informar las condiciones de salud que puedan generar un riesgo para sí mismo o para terceros, respetando en todo caso la confidencialidad y reserva de la información médica.
- h) Cumplir las recomendaciones, restricciones y medidas de prevención laboral que hayan sido prescritas o comunicadas conforme a las disposiciones legales aplicables.
- i) Participar en la identificación de peligros y en las actividades de prevención y control de riesgos cuando sea requerido.

ARTÍCULO 85. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS.

PRESENCIA mantendrá procedimientos para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, de acuerdo con la metodología y disposiciones aplicables al SG-SST.

Los trabajadores deberán informar oportunamente cualquier condición que pueda generar un accidente, enfermedad laboral o afectación a la salud física o mental.

La gestión preventiva tendrá en cuenta, según corresponda, factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, de seguridad, públicos, psicosociales y demás factores asociados a las actividades desarrolladas por la Institución.

ARTÍCULO 86. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.

PRESENCIA adoptará las medidas de prevención y control necesarias para reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Las acciones preventivas deberán guardar relación con los peligros identificados y podrán comprender, entre otras, capacitación, controles de ingeniería, controles administrativos, vigilancia de la salud, adecuación de puestos de trabajo, mantenimiento de equipos, entrega de elementos de protección personal y seguimiento de las condiciones de trabajo.

La prevención comprenderá igualmente los riesgos asociados a factores psicosociales, violencia, acoso, discriminación y demás situaciones que puedan afectar la salud física o mental de los trabajadores.

ARTÍCULO 87. ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO.

Todo accidente de trabajo, incidente o evento que tenga el potencial de generar lesión, enfermedad o daño deberá ser informado inmediatamente al jefe inmediato, responsable del SG-SST o persona designada por PRESENCIA, con el fin de activar los procedimientos de atención, reporte, investigación y prevención correspondientes.

En caso de accidente de trabajo, PRESENCIA gestionará la atención médica requerida y efectuará los reportes a la ARL y demás entidades competentes dentro de los términos establecidos por la legislación vigente.

Los accidentes graves y mortales y las enfermedades diagnosticadas como laborales serán reportados, adicionalmente, a la autoridad laboral competente dentro del término legal aplicable. Actualmente, el Decreto 1072 de 2015 establece

para estos eventos un término de **dos (2) días hábiles** ante las Direcciones Territoriales u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, independientemente de los reportes que correspondan ante ARL y EPS.

PARÁGRAFO. La Institución realizará la investigación de accidentes e incidentes conforme a la legislación vigente y adoptará las medidas correctivas y preventivas que resulten procedentes.

ARTÍCULO 88. PRIMEROS AUXILIOS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS.

PRESENCIA contará con las medidas, procedimientos y recursos necesarios para la preparación y respuesta ante emergencias, de acuerdo con las características de cada centro de trabajo y las condiciones de riesgo identificadas.

La Institución promoverá la conformación y capacitación de las brigadas de emergencia y dispondrá, conforme a la normatividad aplicable, de los elementos necesarios para la atención inicial de situaciones que puedan presentarse durante la ejecución de las actividades laborales.

Los trabajadores deberán seguir las instrucciones impartidas durante las situaciones de emergencia, evacuación, primeros auxilios y demás procedimientos establecidos.

ARTÍCULO 89. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Cuando la naturaleza de la actividad lo requiera, PRESENCIA suministrará los elementos de protección personal adecuados al riesgo identificado, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Los trabajadores deberán utilizarlos correctamente, conservarlos en condiciones adecuadas, informar oportunamente sobre su deterioro o pérdida y cumplir las instrucciones relacionadas con su utilización.

Los elementos de protección personal no sustituyen las demás medidas de prevención y control que deban implementarse dentro de la jerarquía de controles del SG-SST.

ARTÍCULO 90. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

PRESENCIA implementará medidas de higiene y seguridad industrial destinadas a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás afectaciones derivadas de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores deberán observar las normas de seguridad, señalización, procedimientos operativos, protocolos de emergencia, restricciones de acceso y demás medidas establecidas para el desarrollo seguro de sus actividades.

Ningún trabajador deberá operar equipos, herramientas o elementos para los cuales no haya recibido la capacitación, autorización o entrenamiento correspondiente.

ARTÍCULO 91. PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

PRESENCIA desarrollará acciones de prevención y promoción de estilos de vida saludables frente al consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y demás conductas que puedan afectar la seguridad, salud y desempeño laboral.

Se prohíbe presentarse o permanecer en el lugar de trabajo bajo los efectos de sustancias que afecten las condiciones psicofísicas necesarias para desarrollar de manera segura las funciones, en los términos establecidos por la legislación y las políticas institucionales aplicables.

Las medidas adoptadas en esta materia tendrán un enfoque preventivo y de protección de la salud, sin perjuicio de las consecuencias disciplinarias que puedan derivarse de conductas que constituyan incumplimientos laborales conforme a la ley y al presente Reglamento.

ARTÍCULO 92. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST.

PRESENCIA contará con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, o con el mecanismo de participación que legalmente corresponda según el número de trabajadores y las condiciones de la Institución.

El COPASST desarrollará las funciones establecidas en la legislación vigente y participará en las actividades de promoción, prevención, seguimiento y mejoramiento del SG-SST.

PRESENCIA garantizará las condiciones necesarias para el ejercicio de las funciones del Comité, dentro del marco legal aplicable.

ARTÍCULO 92. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

PRESENCIA contará con el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la legislación vigente, como mecanismo preventivo para contribuir a la promoción de relaciones laborales respetuosas y a la prevención y atención de situaciones que puedan constituir acoso laboral.

El Comité actuará bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad, respeto, debido proceso, prevención de la revictimización y protección de la dignidad humana.

Sus competencias, integración, funcionamiento, procedimiento y términos se registrarán por la normativa vigente que resulte aplicable.

PARÁGRAFO. El Comité de Convivencia Laboral no sustituye las competencias de las autoridades administrativas o judiciales ni las facultades de investigación y decisión que correspondan al empleador en materia disciplinaria.

ARTÍCULO 92. PREVENCIÓN DEL ACOSO, LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

PRESENCIA promoverá ambientes de trabajo seguros, dignos, respetuosos e inclusivos y adoptará medidas orientadas a prevenir y atender conductas de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación y cualquier otra forma de afectación de la dignidad de los trabajadores.

La Institución adoptará medidas preventivas y correctivas frente a conductas relacionadas con violencia, acoso o discriminación, de acuerdo con la legislación vigente y los procedimientos internos aplicables.

En el desarrollo de estas actuaciones se garantizarán, según corresponda, la confidencialidad, imparcialidad, derecho de defensa, contradicción, protección frente a represalias y no revictimización.

ARTÍCULO 93. SALUD MENTAL Y BIENESTAR LABORAL.

PRESENCIA promoverá acciones encaminadas a la prevención de riesgos psicosociales y al cuidado de la salud mental de los trabajadores, de acuerdo con las características y riesgos identificados en el SG-SST.

Estas acciones podrán comprender actividades de promoción de hábitos saludables, prevención del estrés laboral, fortalecimiento de relaciones laborales respetuosas, intervención de factores de riesgo psicosocial y orientación o remisión a los servicios competentes cuando corresponda.

La atención de situaciones de salud mental se desarrollará bajo criterios de confidencialidad, dignidad, no discriminación y protección de la información personal y médica.

ARTÍCULO 94. CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

Todo trabajador deberá participar en las actividades de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo que determine PRESENCIA de acuerdo con su cargo, funciones, riesgos y condiciones de trabajo.

Estas actividades podrán desarrollarse de manera presencial o mediante herramientas tecnológicas, cuando su naturaleza lo permita y se garantice el cumplimiento de los objetivos de formación.

La participación en estas actividades constituye parte de las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 95. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

PRESENCIA y sus trabajadores estarán sujetos a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales y el SG-SST, especialmente aquellas contenidas en la Ley 9 de 1979, Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, las normas sobre medicina y evaluaciones ocupacionales, investigación de accidentes e incidentes, riesgos psicosociales, Comité de Convivencia Laboral y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de modificación, sustitución o expedición de nuevas disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas serán aplicadas por PRESENCIA en los términos de su vigencia y alcance, sin perjuicio de la actualización formal del presente Reglamento cuando legalmente corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las disposiciones técnicas, procedimientos, protocolos, matrices, programas, planes y demás instrumentos que integran el SG-SST harán parte del sistema de gestión institucional y se aplicarán de acuerdo con su naturaleza, sin que sea necesario incorporar íntegramente su contenido técnico en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 96. INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El incumplimiento grave de las obligaciones, instrucciones, protocolos y medidas de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá dar lugar a las consecuencias disciplinarias y laborales previstas en la legislación y en el presente Reglamento, siempre que se respeten el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad de la medida y las demás garantías legalmente aplicables.

Cuando la conducta constituya una causal legal de terminación del contrato con justa causa, su aplicación deberá realizarse conforme a la legislación laboral vigente y al procedimiento disciplinario establecido por PRESENCIA.

PARÁGRAFO. No toda inobservancia de una medida de seguridad constituye por sí misma una causal automática de terminación del contrato. La gravedad de la conducta, sus circunstancias, consecuencias, antecedentes y demás elementos relevantes deberán ser valorados en cada caso concreto.

CAPITULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 97. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES.

Son deberes de los trabajadores de PRESENCIA, además de los establecidos en la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, las políticas institucionales y demás disposiciones aplicables, los siguientes:

- a)** Cumplir de manera diligente, responsable y de buena fe las obligaciones propias del cargo, las funciones asignadas y las actividades relacionadas con el objeto del contrato de trabajo.
- b)** Cumplir las instrucciones, directrices y órdenes impartidas por los superiores jerárquicos o por las personas facultadas para ello, siempre que se encuentren relacionadas con el trabajo y sean impartidas dentro del marco de la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento.
- c)** Observar respeto, consideración y trato digno hacia los superiores, compañeros de trabajo, subordinados, usuarios, beneficiarios, familias, contratistas, proveedores y demás personas con quienes tenga relación con ocasión del trabajo.
- d)** Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración, la buena fe, la solidaridad, la tolerancia y la adecuada convivencia laboral, absteniéndose de

incurrir en conductas de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, intimidación, maltrato o cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de otra persona.

e) Ejecutar las labores encomendadas con diligencia, cuidado, honestidad, buena fe, responsabilidad y procurando alcanzar los estándares de calidad establecidos por PRESENCIA.

f) Cumplir oportunamente las funciones, responsabilidades, procedimientos, protocolos y demás obligaciones inherentes al cargo.

g) Hacer uso adecuado de las instalaciones, muebles, equipos, herramientas, vehículos, materiales, elementos de trabajo y demás recursos suministrados por PRESENCIA para el desarrollo de las labores.

h) Conservar y proteger los bienes, documentos, archivos, bases de datos, información institucional y demás recursos que se encuentren bajo su responsabilidad, evitando su pérdida, deterioro, utilización indebida, divulgación no autorizada o acceso por personas no autorizadas.

i) Observar las normas, procedimientos, protocolos y medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como utilizar adecuadamente los elementos de protección personal que le sean suministrados.

j) Permanecer durante la jornada laboral en el lugar, puesto o espacio dispuesto para la prestación del servicio, salvo que la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio, las instrucciones del empleador o la modalidad de trabajo autorizada determinen lo contrario.

k) Informar oportunamente al superior inmediato o al área correspondiente cualquier circunstancia que pueda afectar el normal desarrollo de las labores, la prestación del servicio, la seguridad de las personas, los bienes institucionales o el cumplimiento de las obligaciones laborales.

l) Presentar oportunamente las observaciones, solicitudes, reclamos, quejas o sugerencias relacionados con el trabajo, utilizando los canales institucionales establecidos y manteniendo un trato respetuoso y fundado.

m) Atender las instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, siempre que estas sean impartidas dentro de las facultades legales y contractuales del empleador y respetando la dignidad, el honor, la intimidad y los derechos mínimos del trabajador.

- n)** Utilizar adecuadamente el uniforme, distintivos, elementos de identificación e imagen corporativa, cuando su uso haya sido establecido para el respectivo cargo o actividad.
- o)** Cumplir las políticas, protocolos, procedimientos, códigos, manuales y demás instrumentos internos de PRESENCIA que hayan sido debidamente comunicados al trabajador y resulten aplicables a sus funciones.
- p)** Utilizar de manera responsable las herramientas tecnológicas, equipos informáticos, sistemas de información, correo electrónico, plataformas, dispositivos y demás recursos tecnológicos suministrados o autorizados por PRESENCIA.
- q)** Proteger las credenciales, contraseñas, claves de acceso y demás mecanismos de autenticación asignados para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de compartirlos con terceros o permitir accesos no autorizados.
- r)** Mantener la reserva y confidencialidad sobre la información de carácter institucional, laboral, financiera, contractual, personal, de usuarios, beneficiarios, trabajadores y terceros a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, de conformidad con la ley y las políticas institucionales.
- s)** Cumplir las disposiciones relacionadas con protección de datos personales, seguridad de la información, confidencialidad y manejo documental que resulten aplicables.
- t)** Participar en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, formación y actualización que sean requeridas por PRESENCIA en relación con sus funciones, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos, seguridad de la información, convivencia laboral, ética y demás materias relacionadas con el cargo.
- u)** Abstenerse de utilizar los bienes, recursos, instalaciones, equipos, sistemas de información o herramientas tecnológicas de PRESENCIA para fines ilícitos, fraudulentos, personales indebidos o contrarios a las políticas institucionales.
- v)** Informar oportunamente cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente que pueda afectar la imparcialidad, transparencia o adecuado desarrollo de sus funciones.
- w)** Cumplir las disposiciones legales y las políticas institucionales relacionadas con la prevención del fraude, corrupción, conflicto de intereses, lavado de activos y demás conductas ilícitas, cuando resulten aplicables a las actividades desarrolladas por PRESENCIA.

ARTÍCULO 98. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN Y AL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR.

El trabajador deberá atender las órdenes e instrucciones relacionadas con la ejecución de sus funciones que sean impartidas por PRESENCIA dentro del marco de sus facultades legales y contractuales.

El ejercicio de la facultad subordinante deberá desarrollarse con respeto por el **honor, la dignidad, la intimidad, los derechos mínimos y las garantías laborales del trabajador**, de conformidad con la legislación vigente.

En ningún caso las órdenes, instrucciones, controles o medidas de organización del trabajo podrán utilizarse como mecanismo de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento, persecución o afectación injustificada de los derechos del trabajador.

La subordinación laboral no implica sometimiento irrestricto del trabajador, sino el cumplimiento de las instrucciones legítimas relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Las instrucciones que sean contrarias a la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o los derechos fundamentales podrán ser puestas en conocimiento de los canales institucionales correspondientes, sin que el ejercicio legítimo de este derecho pueda generar represalias.

ARTÍCULO 99. IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y TRATO DIGNO.

PRESENCIA garantizará un ambiente laboral basado en la igualdad de oportunidades, el respeto por la dignidad humana y la prohibición de toda forma de discriminación.

En consecuencia, no podrán establecerse, promoverse o tolerarse prácticas discriminatorias relacionadas, entre otras circunstancias, con el sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, situación económica, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, ejercicio de la actividad sindical o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

Los trabajadores deberán abstenerse de realizar actos, expresiones, conductas o comportamientos que vulneren estos principios.

Lo anterior se aplicará tanto en las relaciones presenciales como en las comunicaciones y actividades desarrolladas mediante herramientas digitales o medios tecnológicos.

ARTÍCULO 100. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO.

Los trabajadores deberán mantener relaciones laborales libres de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, amenazas, humillaciones y cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad física o psicológica de otra persona.

PRESENCIA promoverá medidas de prevención y atención frente a estas conductas, de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos institucionales.

Las quejas o reportes relacionados con situaciones de violencia, acoso o discriminación serán tramitados mediante los mecanismos y autoridades competentes, garantizando, según corresponda, confidencialidad, imparcialidad, respeto, debido proceso, no revictimización y protección frente a represalias.

La Resolución 3461 de 2025 actualizó el marco del Comité de Convivencia Laboral y establece medidas relacionadas con la prevención y atención de estas situaciones.

ARTÍCULO 101. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

Las herramientas tecnológicas, equipos, sistemas, plataformas, cuentas institucionales, correo electrónico y demás recursos tecnológicos suministrados por PRESENCIA deberán utilizarse principalmente para el desarrollo de las funciones laborales y de acuerdo con las políticas de seguridad de la información.

Los trabajadores deberán:

- a)** Proteger las claves, contraseñas y mecanismos de autenticación.
- b)** Evitar instalar programas o aplicaciones no autorizadas en equipos institucionales.
- c)** Abstenerse de acceder, copiar, modificar, eliminar, transmitir o divulgar información para la cual no tengan autorización.
- d)** Evitar utilizar los sistemas institucionales para actividades fraudulentas, ilícitas o que puedan afectar la seguridad informática o reputacional de PRESENCIA.
- e)** Informar inmediatamente cualquier pérdida, acceso no autorizado, incidente de seguridad, uso indebido o vulneración de información que conozcan con ocasión de sus funciones.

f) Cumplir las políticas institucionales sobre protección de datos personales, seguridad de la información y uso de herramientas tecnológicas.

PARÁGRAFO. Las facultades de supervisión, control y seguridad tecnológica de PRESENCIA deberán ejercerse respetando la intimidad, dignidad y demás derechos fundamentales de los trabajadores y de conformidad con la legislación aplicable.

ARTÍCULO 102. PRESENTACIÓN PERSONAL E IMAGEN INSTITUCIONAL.

Cuando por la naturaleza del cargo, las condiciones de seguridad, atención al público o características del servicio resulte necesario, PRESENCIA podrá establecer criterios razonables de presentación personal, uso de uniforme, identificación institucional y demás elementos de imagen corporativa.

Estas disposiciones deberán guardar relación con las funciones desarrolladas y no podrán constituir mecanismos de discriminación, afectación de la dignidad o imposición de restricciones injustificadas a los derechos de los trabajadores.

Cuando existan razones de Seguridad y Salud en el Trabajo, higiene, bioseguridad o atención directa de usuarios, las medidas de presentación personal deberán atender las exigencias técnicas y preventivas aplicables.

ARTÍCULO 103. USO Y PROTECCIÓN DE LOS BIENES INSTITUCIONALES.

Los trabajadores deberán utilizar diligentemente los bienes, equipos, herramientas, materiales, vehículos, documentos y demás elementos entregados por PRESENCIA para el desarrollo de sus funciones.

El trabajador deberá informar oportunamente cualquier pérdida, daño, deterioro, hurto o situación que pueda comprometer los bienes institucionales.

La responsabilidad del trabajador frente a daños o pérdidas será determinada en cada caso concreto, atendiendo las circunstancias en que ocurrieron los hechos, el grado de diligencia exigible, las funciones asignadas y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 104. CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS Y CÓDIGO DE ÉTICA.

Los trabajadores deberán conocer y cumplir las políticas institucionales, código de ética, protocolos, procedimientos, manuales y demás disposiciones internas que hayan sido debidamente comunicadas y que sean aplicables a sus funciones.

El incumplimiento podrá generar las consecuencias laborales o disciplinarias correspondientes únicamente cuando la conducta se encuentre previamente definida como obligación, prohibición o falta y se adelante el procedimiento establecido en la legislación laboral y en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 105. EJERCICIO DE DERECHOS Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS O RECLAMOS.

Los trabajadores podrán presentar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias o solicitudes relacionadas con sus condiciones laborales, utilizando los canales institucionales establecidos.

PRESENCIA garantizará que el ejercicio legítimo de estos derechos no sea utilizado como fundamento para represalias, discriminación, hostigamiento o afectaciones injustificadas de la relación laboral.

Las solicitudes deberán formularse de manera respetuosa, sin perjuicio del derecho del trabajador a exponer de manera clara y completa los hechos que considere relevantes.

ARTÍCULO 106. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente capítulo podrá dar lugar a las medidas laborales o disciplinarias que correspondan, siempre que la conducta se encuentre previamente prevista como obligación, prohibición o falta y se respete el procedimiento establecido en la legislación laboral y en el presente Reglamento.

Toda actuación disciplinaria deberá observar, como mínimo, los principios de dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y honra, y **non bis in idem**, así como el procedimiento previsto actualmente en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. La aplicación de medidas disciplinarias no podrá fundarse exclusivamente en apreciaciones subjetivas, expresiones genéricas como “mala conducta” o “falta de colaboración”, ni en el ejercicio legítimo de derechos laborales

por parte del trabajador. La conducta deberá analizarse de manera concreta, objetiva y proporcional.

CAPITULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO Y AUTORIDADES

ARTÍCULO 107. ESTRUCTURA JERÁRQUICA.

Para efectos de organización, dirección, administración, coordinación y ejecución de las actividades laborales, PRESENCIA COLOMBO SUIZA contará con una estructura jerárquica determinada de acuerdo con su naturaleza jurídica, objeto institucional, estructura organizacional, necesidades del servicio y distribución de funciones.

La estructura jerárquica general estará conformada, de acuerdo con las competencias y responsabilidades asignadas a cada cargo, así:

1. **Director General.**
2. **Directores(as) de Área.**
3. **Coordinadores(as).**
4. Los demás cargos que, de acuerdo con la estructura organizacional, manuales de funciones y competencias o disposiciones internas, tengan atribuidas funciones de dirección, administración o coordinación.

PARÁGRAFO. La ubicación jerárquica de cada trabajador estará determinada por el cargo efectivamente desempeñado, las funciones asignadas, el respectivo contrato de trabajo, el manual de funciones y competencias y las disposiciones internas vigentes.

ARTÍCULO 108. FACULTADES DE DIRECCIÓN Y SUBORDINACIÓN.

En ejercicio de la facultad legal de subordinación, PRESENCIA COLOMBO SUIZA podrá impartir órdenes, instrucciones y directrices relacionadas con el modo, tiempo, cantidad y calidad del trabajo, así como establecer reglamentos, procedimientos, protocolos y mecanismos de organización necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades.

Las facultades de dirección, subordinación y coordinación serán ejercidas por el empleador directamente o por las personas que este designe o faculte, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

En ningún caso el ejercicio de estas facultades podrá afectar el honor, la dignidad, la intimidad, los derechos mínimos, la integridad o la igualdad de los trabajadores, ni constituirse en mecanismo de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento o retaliación.

ARTÍCULO 109. RESPONSABLES DE IMPARTIR INSTRUCCIONES.

Las instrucciones relacionadas con la ejecución de las labores serán impartidas por el superior jerárquico correspondiente, de conformidad con la estructura organizacional, el cargo, las funciones asignadas y las competencias atribuidas.

Los trabajadores estarán obligados a atender las órdenes e instrucciones legítimas impartidas por sus superiores, siempre que estas:

- a) Se encuentren relacionadas con la prestación del servicio y las funciones laborales;
- b) Sean impartidas dentro del ámbito de competencia de quien las emite;
- c) Sean compatibles con la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las demás disposiciones internas aplicables; y
- d) Respeten la dignidad, honra, intimidad y demás derechos fundamentales del trabajador.

PARÁGRAFO. Cuando exista duda sobre el alcance, contenido o procedencia de una instrucción, el trabajador podrá solicitar su aclaración a quien la haya impartido o acudir al superior jerárquico correspondiente, sin que el ejercicio de este derecho pueda generar represalias o consecuencias desfavorables.

ARTÍCULO 110. REPORTE DE PRESUNTAS FALTAS.

Los Directores de Área, Coordinadores y demás responsables de equipos o procesos, dentro del ámbito de sus competencias, estarán facultados para reportar y poner en conocimiento de la autoridad competente los hechos, conductas u omisiones que presuntamente puedan constituir incumplimientos de las obligaciones laborales, prohibiciones o faltas previstas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o las demás disposiciones internas.

Los reportes deberán efectuarse de manera objetiva, clara, oportuna y de buena fe, sin anticipar juicios de responsabilidad ni atribuir al trabajador consecuencias disciplinarias antes de que se adelante la actuación correspondiente.

PARÁGRAFO. El reporte de una presunta falta no constituye, por sí mismo, una sanción ni implica declaración de responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 111. COMPETENCIA DISCIPLINARIA.

La facultad disciplinaria de PRESENCIA COLOMBO SUIZA será ejercida por el **Director General y/o por el funcionario o trabajador que este designe o delegue expresamente**, de conformidad con la estructura organizacional y las disposiciones internas vigentes.

El Director General podrá delegar, mediante acto interno, la facultad para adelantar actuaciones disciplinarias y/o adoptar decisiones disciplinarias en determinados cargos, áreas o niveles jerárquicos, estableciendo expresamente el alcance de dicha delegación.

La delegación deberá constar por escrito y determinar, como mínimo, el alcance de las facultades conferidas y las personas o cargos respecto de los cuales podrá ejercerse.

PARÁGRAFO PRIMERO. El hecho de desempeñar un cargo de Director de Área o Coordinador no confiere automáticamente facultad disciplinaria sancionatoria. Dicha competencia deberá derivarse de la ley, del presente Reglamento o de una delegación expresa efectuada por la autoridad competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los Directores de Área y Coordinadores podrán formular reportes, aportar información y pruebas y participar en las actuaciones que les correspondan, dentro del ámbito de sus competencias, sin que ello implique necesariamente la facultad para imponer sanciones.

ARTÍCULO 112. IMPARCIALIDAD EN LAS ACTUACIONES DISCIPLINARIAS.

Las actuaciones disciplinarias deberán adelantarse con objetividad e imparcialidad, garantizando al trabajador el ejercicio pleno de sus derechos de defensa y contradicción.

La persona que tenga competencia para adelantar o decidir una actuación disciplinaria deberá actuar de manera objetiva y abstenerse de intervenir cuando exista un interés directo o personal que pueda comprometer su imparcialidad.

El hecho de que un superior jerárquico haya reportado una situación o suministrado información sobre una posible conducta irregular no implica, por sí mismo, la existencia de responsabilidad del trabajador ni podrá sustituir la valoración objetiva de las pruebas.

ARTÍCULO 113. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Toda actuación encaminada a la imposición de una sanción disciplinaria deberá adelantarse con estricta observancia de las garantías del debido proceso laboral y de las disposiciones establecidas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

En consecuencia, se garantizarán, como mínimo, los principios de dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y *non bis in idem*.

El procedimiento comprenderá, como mínimo:

- a) Comunicación formal de la apertura de la actuación al trabajador;
- b) Indicación escrita, clara y concreta de los hechos, conductas u omisiones que la motivan;
- c) Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamenten los hechos objeto de la actuación;
- d) Concesión de un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente sus explicaciones, ejerza su derecho de defensa, controvierta las pruebas y aporte las que considere necesarias;
- e) Adopción de una decisión definitiva debidamente motivada;
- f) Imposición de la sanción, cuando haya lugar a ella, atendiendo los principios de proporcionalidad y razonabilidad; y
- g) Garantía del derecho del trabajador a impugnar la decisión, en los términos establecidos en la ley y en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso podrá imponerse una sanción disciplinaria con fundamento exclusivo en apreciaciones subjetivas, rumores, suposiciones o afirmaciones que no hayan sido debidamente valoradas dentro de la actuación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La existencia de una queja, reporte o señalamiento contra un trabajador no implica, por sí misma, la acreditación de la conducta ni determina anticipadamente su responsabilidad disciplinaria.

ARTÍCULO 114. FACULTADES DE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS.

Los superiores jerárquicos, dentro del ámbito de sus competencias, podrán:

- a) Impartir instrucciones relacionadas con la ejecución de las labores;
- b) Organizar y distribuir el trabajo;
- c) Verificar el cumplimiento de las funciones y obligaciones laborales;
- d) Solicitar informes y explicaciones sobre situaciones relacionadas con el servicio;
- e) Identificar y reportar presuntos incumplimientos;

f) Adoptar las medidas administrativas u organizacionales que correspondan a sus funciones; y

g) Ejercer las demás facultades que les hayan sido atribuidas mediante el contrato de trabajo, manuales de funciones, políticas institucionales o delegaciones expresas.

Estas facultades se ejercerán sin perjuicio de las competencias que correspondan a la autoridad disciplinaria y de las garantías constitucionales y legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 115. CANALES DE COMUNICACIÓN Y REPORTE.

Los trabajadores deberán utilizar los canales institucionales establecidos para comunicar a sus superiores las novedades relacionadas con la ejecución de sus funciones, dificultades operativas, situaciones de riesgo, incumplimientos, conflictos o cualquier circunstancia que requiera intervención institucional.

Las comunicaciones, solicitudes, quejas, reclamos, reportes y denuncias deberán formularse de manera respetuosa, clara y de buena fe.

PRESENCIA COLOMBO SUIZA garantizará que el trabajador pueda utilizar los canales institucionales sin que ello constituya, por sí mismo, una conducta sancionable o genere represalias, discriminación o afectaciones laborales, siempre que su actuación se realice de buena fe y dentro de los límites establecidos por la ley.

ARTÍCULO 116. LÍMITES AL EJERCICIO DE LA AUTORIDAD.

Las facultades de dirección, subordinación y coordinación deberán ejercerse dentro de los límites establecidos por la Constitución Política, la legislación laboral, el contrato de trabajo y el presente Reglamento.

En particular, no podrán utilizarse para:

- a) Impartir órdenes contrarias a la Constitución, la ley o los derechos fundamentales;
- b) Afectar injustificadamente la dignidad, honra o intimidad del trabajador;
- c) Establecer tratos discriminatorios;
- d) Ejercer violencia, acoso, hostigamiento o persecución laboral;
- e) Adoptar represalias por el ejercicio legítimo de derechos laborales;
- f) Imponer sanciones por hechos que no se encuentren previamente establecidos como obligaciones, prohibiciones o faltas sancionables; o

g) Desconocer las garantías del debido proceso disciplinario.

PARÁGRAFO. Las disposiciones del presente capítulo se interpretarán de conformidad con los principios de igualdad, dignidad humana, buena fe, favorabilidad, primacía de la realidad y protección del trabajo establecidos en la legislación laboral colombiana.

CAPÍTULO XV. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 117. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Son obligaciones especiales de PRESENCIA COLOMBO SUIZA, además de las establecidas en la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, las convenciones o acuerdos colectivos que resulten aplicables y las demás disposiciones vigentes, las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, equipos, herramientas, materiales y demás elementos necesarios para la adecuada ejecución de las labores contratadas.
2. Proporcionar condiciones locativas, ambientales y de trabajo adecuadas y suministrar los elementos de protección necesarios para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y las demás normas aplicables.
3. Prestar los primeros auxilios y adoptar las medidas necesarias en caso de accidente o enfermedad, así como activar los procedimientos establecidos para la atención, reporte, investigación y seguimiento de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, de conformidad con la legislación vigente.
4. Pagar oportunamente la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares establecidos en el contrato de trabajo, el presente Reglamento y la ley.
5. Guardar absoluto respeto por la dignidad personal del trabajador, su honra, intimidad, libertad de conciencia, creencias, sentimientos y demás derechos fundamentales.

6. Conceder las licencias y permisos remunerados a que tenga derecho el trabajador conforme a la ley y al presente Reglamento, incluyendo las relacionadas con sufragio, cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica, actividades sindicales, citas médicas de urgencia o con especialistas, obligaciones escolares como acudiente cuando resulte obligatoria la asistencia, citaciones judiciales, administrativas o legales y las demás previstas legalmente.
7. Conceder las licencias de maternidad, paternidad, adopción, luto y demás licencias legalmente establecidas, garantizando los derechos laborales y de seguridad social correspondientes.
8. Conceder a las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a ello los descansos y tiempos destinados a la lactancia en los términos establecidos por la legislación laboral vigente.
9. Respetar y garantizar las medidas de protección laboral relacionadas con la maternidad, paternidad, lactancia, estabilidad laboral reforzada y demás situaciones de especial protección constitucional y legal.
10. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato de trabajo, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado. Cuando sea solicitado por el trabajador y resulte procedente, facilitar la realización del examen médico correspondiente y la certificación respectiva, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
11. Mantener las afiliaciones y realizar los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás obligaciones a cargo del empleador, en los términos establecidos por la legislación vigente.
12. Cumplir el presente Reglamento, mantener condiciones de respeto y convivencia en el lugar de trabajo y observar las disposiciones legales aplicables a las relaciones laborales.
13. Implementar los ajustes razonables necesarios para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, removiendo, en cuanto resulte procedente, barreras actitudinales, comunicativas y físicas.
14. Implementar acciones encaminadas a eliminar barreras de acceso, permanencia y desarrollo laboral y promover procesos de selección y vinculación libres de discriminación, particularmente respecto de mujeres, jóvenes, personas migrantes, víctimas del conflicto armado, personas

provenientes de territorios priorizados y demás personas en condición de vulnerabilidad, de conformidad con la legislación aplicable.

15. Atender con la debida diligencia, dentro de sus competencias y en la medida de sus posibilidades, las órdenes impartidas por las autoridades competentes en favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y contra los presuntos responsables, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
16. Adoptar, en la medida de sus posibilidades y cuando se acrediten las condiciones legalmente exigibles, las medidas de protección y reubicación laboral preferente a favor de las personas trabajadoras víctimas de violencia de pareja o violencia intrafamiliar y, en particular, de las mujeres víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio, procurando que dichas medidas no impliquen desmejora de sus condiciones laborales y contribuyan a la protección de su vida e integridad.
17. Cumplir las obligaciones legales relacionadas con la vinculación y permanencia laboral de personas con discapacidad, en los términos, porcentajes, condiciones y excepciones establecidos en la legislación vigente.
18. Garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento y cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras.
19. Adoptar las medidas de prevención, atención y protección que correspondan frente a situaciones de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación y demás formas de violencia o afectación de la convivencia laboral, de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos institucionales.
20. Respetar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, en los términos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo con la naturaleza de las funciones, modalidades de trabajo y excepciones legalmente aplicables.
21. Respetar la jornada máxima legal, los períodos de descanso, las vacaciones, los recargos, el trabajo suplementario y demás derechos relacionados con la jornada y el tiempo de trabajo.
22. Mantener mecanismos adecuados para la recepción y atención de solicitudes, quejas, reclamos, denuncias y demás manifestaciones de los trabajadores, garantizando su tratamiento respetuoso, confidencial cuando corresponda y libre de represalias.

23. Garantizar el ejercicio de los derechos de asociación sindical, libertad sindical y demás derechos colectivos reconocidos por la Constitución y la ley.
24. Proteger la información personal de los trabajadores y realizar su tratamiento de conformidad con las normas sobre protección de datos personales, confidencialidad y demás disposiciones aplicables.
25. Proporcionar capacitación, inducción y reintroducción relacionadas con las funciones, obligaciones, riesgos laborales, políticas institucionales, procedimientos internos y demás aspectos necesarios para la adecuada prestación del servicio.
26. Implementar y mantener las medidas necesarias para proteger los bienes, recursos, información, equipos, sistemas tecnológicos y demás activos institucionales, sin perjuicio de las obligaciones que correspondan a los trabajadores.
27. Las demás obligaciones establecidas en la Constitución Política, la legislación laboral, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las disposiciones internas que resulten aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las obligaciones previstas en este artículo se ejercerán de conformidad con los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, buena fe, proporcionalidad, primacía de la realidad, favorabilidad y protección especial de las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o especial protección constitucional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las obligaciones relacionadas con personas con discapacidad se aplicarán de acuerdo con la certificación, condiciones, términos, porcentajes, procedimientos y demás requisitos establecidos por las autoridades competentes y la legislación vigente.

ARTÍCULO 118. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

Son obligaciones especiales de los trabajadores de PRESENCIA COLOMBO SUIZA:

1. Ejecutar personalmente las labores en los términos establecidos en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, el manual de funciones, lineamientos o manuales operativos de los programas o proyectos y las instrucciones legítimas impartidas por sus superiores jerárquicos.
2. Cumplir de manera diligente, responsable, eficiente y de buena fe las funciones y obligaciones inherentes al cargo.

3. Observar y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, las políticas institucionales, protocolos, procedimientos, manuales, códigos y demás disposiciones internas que resulten aplicables.
4. Acatar las órdenes e instrucciones legítimas impartidas por el empleador o sus representantes, siempre que se encuentren dentro del ámbito de sus competencias y sean compatibles con la Constitución, la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento.
5. Guardar respeto, consideración y trato digno hacia sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, beneficiarios, familias, contratistas, proveedores y demás personas con quienes tenga relación con ocasión del trabajo.
6. Abstenerse de realizar actos de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, intimidación, persecución, maltrato o cualquier otra conducta que afecte la dignidad, integridad o derechos de otra persona.
7. Cumplir las normas, procedimientos y medidas establecidas por PRESENCIA COLOMBO SUIZA en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y participar activamente en las actividades de prevención y promoción de la salud.
8. Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas, materiales, instalaciones, sistemas tecnológicos, elementos de protección y demás recursos suministrados para el desarrollo de las labores.
9. Proteger los bienes, recursos económicos, documentos, información, bases de datos, equipos y demás activos de PRESENCIA COLOMBO SUIZA que se encuentren bajo su custodia o a los que tenga acceso con ocasión de sus funciones.
10. Mantener reserva sobre la información confidencial, reservada o sensible a la que tenga acceso por razón de su cargo, salvo cuando su divulgación sea autorizada o legalmente exigible.
11. Cumplir las disposiciones sobre protección de datos personales, seguridad de la información, manejo de documentos, archivos y sistemas tecnológicos institucionales.
12. Informar oportunamente a su superior jerárquico sobre las situaciones que puedan afectar la ejecución de sus funciones, la seguridad de las personas, los bienes institucionales o la adecuada prestación del servicio.
13. Reportar de buena fe cualquier situación que pueda constituir una conducta irregular, acto de corrupción, fraude, conflicto de intereses, violencia, acoso,

discriminación o vulneración de derechos, utilizando los canales institucionales establecidos.

14. Asistir puntualmente al lugar de trabajo o conectarse a la jornada laboral en los términos establecidos según la modalidad de trabajo aplicable y cumplir la jornada convenida.
15. Informar oportunamente las circunstancias que le impidan asistir o cumplir sus obligaciones laborales y aportar los soportes correspondientes cuando sean legalmente exigibles.
16. Participar en las actividades de capacitación, inducción, reintroducción, formación y demás actividades institucionales relacionadas con sus funciones, cuando sean convocadas por PRESENCIA COLOMBO SUIZA.
17. Mantener una presentación personal acorde con las funciones desempeñadas, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las necesidades del servicio, sin que puedan establecerse exigencias discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales.
18. Comunicar oportunamente cualquier cambio de información personal, familiar, bancaria, de contacto o aquella que resulte necesaria para el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y administrativas.
19. Evitar situaciones que puedan generar conflictos de intereses y poner en conocimiento de PRESENCIA COLOMBO SUIZA aquellas circunstancias que puedan comprometer su imparcialidad o el adecuado cumplimiento de sus funciones.
20. Observar las normas de convivencia y contribuir a la construcción de un ambiente laboral respetuoso, seguro, incluyente y libre de violencia y discriminación.
21. Cumplir las demás obligaciones derivadas de la naturaleza del cargo, del contrato de trabajo, de la ley y del presente Reglamento.

ARTÍCULO 119. DEBER DE BUENA FE Y LEALTAD.

Las partes de la relación laboral deberán actuar de buena fe durante todas las etapas de la relación de trabajo, procurando el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias y evitando actuaciones abusivas, fraudulentas o contrarias a la confianza legítima inherente a la relación laboral.

El deber de buena fe comprende, entre otros aspectos, actuar con honestidad, transparencia, lealtad, colaboración, diligencia y respeto por los derechos de la contraparte.

La buena fe no podrá interpretarse como una obligación de obediencia absoluta ni como autorización para desconocer derechos laborales, constitucionales o legales.

ARTÍCULO 120. DEBER DE RESPETO Y CONVIVENCIA LABORAL.

Las relaciones entre los trabajadores y entre estos y los representantes del empleador deberán desarrollarse bajo criterios de respeto, dignidad, igualdad, colaboración, solidaridad y buena fe.

Se prohíbe toda conducta constitutiva de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, hostigamiento, persecución, intimidación, maltrato o cualquier otra conducta que afecte la dignidad o integridad de las personas.

PRESENCIA COLOMBO SUIZA promoverá medidas de prevención y atención frente a estas conductas y garantizará los procedimientos establecidos en la legislación vigente, preservando, cuando corresponda, la confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y prohibición de represalias.

ARTÍCULO 121. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.

Los trabajadores deberán mantener reserva sobre la información de carácter confidencial, reservado, estratégico, personal o sensible a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

Esta obligación comprende, entre otros, información relacionada con:

- a) Información personal y datos de trabajadores, usuarios, beneficiarios, niños, niñas, adolescentes y sus familias;
- b) Historias, expedientes y documentos de carácter reservado;
- c) Información administrativa, financiera, contractual y jurídica;
- d) Información de procesos internos y decisiones institucionales;
- e) Claves, credenciales y mecanismos de acceso a sistemas;
- f) Información técnica, metodológica, pedagógica o institucional; y
- g) Cualquier otra información cuyo carácter reservado derive de la ley, del contrato, de las funciones desempeñadas o de disposiciones institucionales.

La obligación de confidencialidad se mantendrá durante la vigencia del contrato y con posterioridad a su terminación respecto de aquella información que, por su naturaleza o por disposición legal, deba permanecer reservada.

Lo anterior no impedirá que el trabajador formule denuncias, quejas o reportes ante las autoridades competentes respecto de hechos que puedan constituir delitos, infracciones laborales, vulneraciones de derechos o incumplimientos legales.

ARTÍCULO 122. PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN, BIENES Y ACTIVOS INSTITUCIONALES.

Los trabajadores deberán adoptar las medidas razonables para proteger los bienes, recursos, documentos, equipos, sistemas tecnológicos, bases de datos, información y demás activos de PRESENCIA COLOMBO SUIZA que les sean entregados o a los cuales tengan acceso con ocasión de sus funciones.

Los recursos institucionales deberán utilizarse exclusivamente para los fines autorizados y de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos.

El trabajador deberá informar oportunamente cualquier pérdida, daño, acceso no autorizado, uso indebido, incidente de seguridad o situación que pueda comprometer los bienes o información institucional.

El uso de herramientas tecnológicas, correo electrónico, sistemas de información, dispositivos y demás recursos institucionales deberá realizarse de manera responsable, segura y conforme a las políticas internas y a las normas sobre protección de datos personales y seguridad de la información.

ARTÍCULO 123. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

PRESENCIA COLOMBO SUIZA garantizará la igualdad de oportunidades y el trato digno y no discriminatorio en el ámbito laboral.

En consecuencia, ninguna persona podrá ser objeto de discriminación por razones relacionadas con sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, ejercicio de la libertad sindical o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

Las facultades de dirección y subordinación deberán ejercerse dentro de estos límites y respetando la dignidad, el honor y los derechos mínimos de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Las disposiciones de este artículo se aplicarán a todas las etapas de la relación laboral, incluyendo selección, vinculación, asignación de funciones, remuneración, formación, promoción, permanencia y terminación del contrato, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO XVI. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 124. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las demás normas laborales vigentes y las disposiciones aplicables, se prohíbe a PRESENCIA COLOMBO SUIZA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, prestaciones sociales o demás conceptos laborales a favor del trabajador, sin autorización previa y escrita del trabajador para cada caso o sin orden judicial, salvo las excepciones expresamente autorizadas por la legislación laboral.
2. Obligar a los trabajadores a adquirir mercancías, bienes o servicios en establecimientos determinados por la institución.
3. Exigir o aceptar dinero, dádivas, regalos, gratificaciones o cualquier beneficio del trabajador como condición para su vinculación, permanencia, promoción, modificación de sus condiciones laborales o cualquier otro aspecto relacionado con la relación de trabajo.
4. Limitar, impedir o presionar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical, libertad sindical o negociación colectiva, de conformidad con la Constitución y la ley.
5. Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores, impedir o dificultar el ejercicio de sus derechos políticos o restringir injustificadamente el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los lugares de trabajo, cuando ello implique utilización indebida de los espacios, recursos o canales institucionales o afecte los derechos de los trabajadores.
7. Emplear en las certificaciones laborales signos, expresiones, referencias o mecanismos que tengan por objeto perjudicar al trabajador o impedir su

vinculación laboral posterior, así como adoptar o utilizar mecanismos equivalentes a las denominadas “listas negras”.

8. Ejecutar, autorizar o tolerar cualquier acto que vulnere, restrinja o menoscabe los derechos de los trabajadores o que afecte su dignidad humana.
9. Ejercer las facultades de dirección y subordinación de manera que afecten el honor, la dignidad, la intimidad o los derechos mínimos de los trabajadores.
10. Utilizar las facultades de dirección, subordinación o cualquier otra prerrogativa derivada de la relación laboral como mecanismo de discriminación basada, entre otros factores, en el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, ejercicio de la libertad sindical o cualquier otra condición protegida constitucional o legalmente.
11. Realizar, promover, inducir, tolerar o permitir prácticas de discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta que establezca diferencias de trato injustificadas en el ámbito laboral.
12. Generar, inducir, promover o tolerar prácticas discriminatorias contra mujeres, personas con identidades de género diversas, personas con orientaciones sexuales diversas o cualquier persona por circunstancias personales protegidas por la Constitución y la ley.
13. Ejercer actos de violencia, acoso, hostigamiento, persecución, intimidación, maltrato o cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad física o emocional o los derechos fundamentales de los trabajadores.
14. Tomar represalias contra un trabajador por presentar una queja, denuncia, reclamación, solicitud, reporte o por participar de buena fe en una actuación relacionada con posibles situaciones de violencia, acoso, discriminación, incumplimiento laboral o vulneración de derechos.
15. Desconocer o dificultar injustificadamente el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia basada en género, violencia intrafamiliar, violencia de pareja o demás formas de violencia reconocidas por el ordenamiento jurídico.
16. Desconocer los ajustes razonables que legalmente correspondan para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo en igualdad de condiciones.

17. Establecer condiciones de trabajo discriminatorias o desiguales por razón de discapacidad, salvo aquellas diferencias que tengan fundamento legal, sean objetivas, razonables y proporcionales.
18. Utilizar de manera fraudulenta las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o categorías empresariales con el propósito de eludir, desconocer o menoscabar los derechos laborales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por la Ley 2466 de 2025.
19. Desconocer las normas sobre jornada máxima legal, trabajo suplementario, descansos, vacaciones, trabajo en día de descanso obligatorio, recargos y demás derechos relacionados con el tiempo de trabajo.
20. Obstaculizar injustificadamente el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la legislación vigente y las excepciones legalmente aplicables.
21. Utilizar medios tecnológicos, sistemas de información, comunicaciones electrónicas o herramientas digitales institucionales para ejercer violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, persecución o cualquier conducta contraria a la dignidad de los trabajadores.
22. Divulgar o utilizar indebidamente información personal, confidencial o reservada de los trabajadores, salvo que exista autorización, deber legal o causa legítima que permita su tratamiento o divulgación.
23. Desconocer las garantías del debido proceso en las actuaciones disciplinarias o imponer sanciones sin observar el procedimiento establecido en la ley y en el presente Reglamento.
24. Las demás conductas expresamente prohibidas por la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las disposiciones internas aplicables.

PARÁGRAFO. Las prohibiciones establecidas en este artículo se aplicarán sin perjuicio de las competencias de las autoridades administrativas y judiciales y de las demás consecuencias jurídicas que puedan derivarse de las conductas prohibidas.

ARTÍCULO 125. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

Además de las establecidas en la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las demás disposiciones internas aplicables, se prohíbe a los trabajadores de PRESENCIA COLOMBO SUIZA:

1. Sustraer de las instalaciones de la institución, sin autorización, útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, documentos, bienes, recursos o productos de propiedad de PRESENCIA COLOMBO SUIZA o de terceros que se encuentren bajo su custodia.
2. Utilizar los bienes, herramientas, equipos, materiales, recursos económicos, sistemas tecnológicos o demás elementos suministrados por la institución para fines diferentes de aquellos relacionados con el trabajo, salvo autorización expresa.
3. Presentarse a trabajar o permanecer durante la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o sustancias que alteren significativamente las capacidades necesarias para desempeñar de manera segura las funciones, en los términos establecidos por la legislación vigente y las políticas de seguridad y salud en el trabajo.
4. Portar, introducir, almacenar o utilizar armas de cualquier clase en los lugares de trabajo, salvo las excepciones autorizadas legalmente y aquellas estrictamente relacionadas con actividades que por su naturaleza requieran autorización competente.
5. Ausentarse del trabajo sin justa causa o sin la autorización correspondiente, salvo los eventos legalmente protegidos, incluyendo el ejercicio legítimo del derecho de huelga y demás derechos laborales reconocidos por la ley.
6. Disminuir intencionalmente y sin justificación el ritmo de ejecución del trabajo, suspender las labores injustificadamente, promover suspensiones intempestivas o incitar a su declaración o mantenimiento por fuera de los mecanismos legalmente establecidos.
7. Realizar colectas, rifas, suscripciones, actividades comerciales o propaganda dentro de los lugares de trabajo cuando estén prohibidas por las disposiciones institucionales o interfieran con la prestación del servicio, sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos sindicales.
8. Coartar o afectar la libertad de cualquier persona para trabajar o no trabajar, afiliarse o no a una organización sindical, permanecer en ella o retirarse, de conformidad con la ley.

9. Incurrir en actos de violencia, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, intimidación, persecución, maltrato o cualquier conducta que afecte la dignidad o integridad de otra persona.
10. Realizar actos de discriminación por razón del sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud, preferencias políticas o religiosas, ejercicio de la libertad sindical o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
11. Realizar expresiones, conductas, comunicaciones, mensajes, imágenes, publicaciones o actuaciones de carácter discriminatorio, ofensivo, intimidatorio o humillante relacionadas con las condiciones personales protegidas por el ordenamiento jurídico.
12. Utilizar los sistemas informáticos, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, dispositivos tecnológicos o cualquier otro medio de comunicación para realizar actos de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, amenazas, intimidación o afectación de la dignidad de otra persona.
13. Divulgar, entregar, copiar, sustraer, reproducir, alterar o utilizar indebidamente información confidencial, reservada, personal o sensible a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.
14. Compartir claves, contraseñas, usuarios, mecanismos de autenticación o credenciales de acceso a los sistemas institucionales, salvo los casos expresamente autorizados por las políticas de seguridad de la información.
15. Acceder, consultar, modificar, descargar, copiar o utilizar información o sistemas institucionales para fines diferentes de aquellos relacionados con las funciones autorizadas.
16. Instalar programas, aplicaciones, dispositivos o herramientas tecnológicas no autorizadas en equipos institucionales cuando puedan comprometer la seguridad de la información o el funcionamiento de los sistemas.
17. Alterar, destruir, ocultar, falsificar o manipular documentos, registros, informes, bases de datos, soportes de trabajo o cualquier información institucional.
18. Registrar o reportar información falsa, inexacta o deliberadamente incompleta en documentos, sistemas, informes, registros de asistencia, soportes de trabajo o demás documentos relacionados con la relación laboral.

19. Utilizar el nombre, imagen, logotipo, documentos, recursos, instalaciones, información o demás elementos de PRESENCIA COLOMBO SUIZA para fines personales, comerciales, políticos o diferentes de los autorizados.
20. Realizar actos de fraude, apropiación indebida, corrupción, soborno o cualquier conducta ilícita relacionada con los bienes, recursos o actividades de la institución.
21. Ocultar o no reportar oportunamente situaciones que puedan representar un riesgo grave para las personas, los bienes institucionales, la información o la adecuada prestación del servicio, cuando el trabajador tenga conocimiento de ellas por razón de sus funciones.
22. Incumplir deliberadamente las normas y procedimientos establecidos para la protección de la información, seguridad digital, protección de datos personales y manejo de activos institucionales.
23. Incumplir injustificadamente las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo o realizar conductas que pongan en riesgo su propia seguridad, la de sus compañeros, usuarios, beneficiarios o terceros.
24. Ejecutar actos que afecten de manera grave la convivencia laboral o el normal desarrollo de las actividades institucionales.
25. Las demás conductas expresamente prohibidas por la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las disposiciones internas aplicables.

PARÁGRAFO. PROTECCIÓN DE LA IMAGEN CORPORATIVA Y RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL. Teniendo en cuenta que PRESENCIA desarrolla y ejecuta programas, proyectos, contratos y actividades en articulación o en representación de otras entidades, empresas, instituciones, comunidades y demás grupos de interés, los trabajadores deberán observar, durante el desempeño de sus funciones y en todos aquellos espacios en los que actúen en desarrollo de la relación laboral, una conducta acorde con los principios, valores y estándares institucionales de PRESENCIA, procurando en todo momento la adecuada protección de su imagen, buen nombre y reputación corporativa.

En consecuencia, constituye obligación de los trabajadores hacer uso adecuado, responsable y diligente de los elementos distintivos, prendas, uniformes, identificaciones, logos, signos, documentos, vehículos, equipos y demás elementos que permitan identificar a PRESENCIA o a los programas, proyectos o entidades para las cuales esta desarrolla actividades; emplear un lenguaje respetuoso, profesional y adecuado; mantener relaciones basadas en el respeto, la cordialidad y el buen trato con la comunidad, usuarios, beneficiarios, contratistas, proveedores, autoridades, representantes de otras entidades y demás personas con quienes

tengan contacto con ocasión del servicio; y abstenerse de realizar actos, expresiones, comportamientos o conductas que puedan afectar injustificadamente la imagen, credibilidad, buen nombre o reputación de PRESENCIA o de las entidades con las cuales esta tenga relaciones contractuales o institucionales.

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas en el presente párrafo, cuando por su naturaleza, gravedad, circunstancias, consecuencias o afectación de los intereses institucionales así corresponda, se califica expresamente como FALTA GRAVE para efectos disciplinarios y laborales, sin perjuicio de la valoración concreta de cada conducta y de la aplicación de las sanciones que correspondan, de conformidad con el presente Reglamento, el contrato de trabajo, la legislación laboral vigente y el procedimiento que garantice los derechos al debido proceso, defensa y contradicción.

ARTÍCULO 126. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO.

Queda expresamente prohibida toda conducta de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, persecución o maltrato en el contexto de las relaciones laborales.

En particular, se prohíbe:

- a) Discriminar directa o indirectamente a cualquier trabajador o persona vinculada con PRESENCIA COLOMBO SUIZA.
- b) Realizar actos de violencia física, psicológica, verbal, económica, sexual o de cualquier otra naturaleza.
- c) Realizar conductas constitutivas de acoso laboral en los términos de la legislación vigente.
- d) Realizar conductas de acoso sexual o cualquier comportamiento de naturaleza sexual no consentido que afecte la dignidad de una persona en el contexto laboral.
- e) Utilizar expresiones, mensajes, imágenes, gestos, insinuaciones o comportamientos de carácter sexual, discriminatorio, humillante o intimidatorio.
- f) Tomar represalias contra quien formule una queja, denuncia o reporte de buena fe o participe en una actuación institucional o ante autoridad competente.
- g) Divulgar información o realizar manifestaciones destinadas a desacreditar, estigmatizar o afectar injustificadamente la reputación de otra persona.

h) Utilizar la posición jerárquica para intimidar, humillar, discriminar, perseguir o afectar injustificadamente a otro trabajador.

PARÁGRAFO. Las situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación serán atendidas de conformidad con los procedimientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, garantizando, según corresponda, confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, derecho de defensa, no revictimización y prohibición de represalias.

ARTÍCULO 127. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON MEDIOS TECNOLÓGICOS Y COMUNICACIONES.

Los medios tecnológicos, sistemas de información, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, plataformas institucionales, equipos y demás herramientas digitales proporcionadas por PRESENCIA COLOMBO SUIZA deberán utilizarse de manera responsable, segura y conforme a las funciones asignadas.

Se prohíbe:

- a) Utilizar los sistemas institucionales para actividades ilícitas o contrarias a las políticas institucionales.
- b) Acceder a información, cuentas, archivos o sistemas para los cuales no se tenga autorización.
- c) Compartir usuarios, contraseñas o credenciales de acceso.
- d) Introducir, instalar o ejecutar software, archivos o aplicaciones que puedan comprometer la seguridad de los sistemas.
- e) Extraer, copiar, modificar o divulgar información institucional sin autorización.
- f) Utilizar los medios tecnológicos institucionales para realizar actos de acoso, discriminación, violencia, hostigamiento, amenazas o intimidación.
- g) Suplantar la identidad de otra persona o utilizar cuentas institucionales sin autorización.
- h) Alterar o destruir registros electrónicos, documentos digitales o información institucional.
- i) Utilizar los canales institucionales para difundir contenido que vulnere la dignidad, honra, intimidad o derechos fundamentales de otras personas.

j) Utilizar medios tecnológicos institucionales para actividades comerciales, políticas o personales cuando ello se encuentre expresamente restringido por las políticas institucionales o interfiera con las obligaciones laborales.

PARÁGRAFO. El uso de herramientas tecnológicas deberá respetar la intimidad, protección de datos personales, libertad de expresión, derecho a la desconexión laboral y demás derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 128. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíbe al empleador, sus representantes y los trabajadores adoptar represalias, amenazas, actos de discriminación o cualquier consecuencia desfavorable contra una persona por:

- a) Formular de buena fe una queja, denuncia, solicitud o reclamación;
- b) Reportar una posible conducta irregular;
- c) Participar como testigo o aportar información dentro de una actuación;
- d) Ejercer legítimamente derechos laborales individuales o colectivos;
- e) Acudir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes; o
- f) Solicitar medidas de protección frente a situaciones de violencia, acoso o discriminación.

Lo anterior no impide la adopción de medidas legítimas cuando se acredite, mediante el procedimiento correspondiente, que una actuación fue realizada de manera deliberadamente fraudulenta, temeraria o con abuso manifiesto del derecho.

ARTÍCULO 129. APLICACIÓN Y EFECTOS DISCIPLINARIOS.

Las prohibiciones establecidas en el presente capítulo deberán interpretarse y aplicarse de conformidad con la Constitución Política, la legislación laboral vigente, el contrato de trabajo y los demás instrumentos internos de PRESENCIA COLOMBO SUIZA.

El incumplimiento de las prohibiciones que constituyan obligaciones, faltas o conductas sancionables podrá dar lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, siempre que la conducta se encuentre previamente definida y se respete integralmente el debido proceso laboral.

En ningún caso podrá imponerse una sanción con fundamento en una conducta que no se encuentre previamente establecida como obligación, prohibición o falta sancionable, ni podrá imponerse una sanción sin observar el procedimiento previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. La existencia de una queja, denuncia, reporte o señalamiento no constituye por sí misma prueba de responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad deberá determinarse mediante la valoración objetiva de las pruebas y con plena garantía del derecho de defensa y contradicción.

CAPÍTULO XVII. TRABAJO DE MUJERES, ADOLESCENTES Y PERSONAS EN CONDICIONES DE PROTECCIÓN ESPECIAL

ARTÍCULO 130. PRINCIPIO GENERAL DE PROTECCIÓN ESPECIAL. PRESENCIA garantizará a las trabajadoras, adolescentes autorizados para trabajar, personas con discapacidad y demás trabajadores que se encuentren en condiciones de especial protección constitucional y legal, el reconocimiento, respeto y ejercicio efectivo de sus derechos laborales, bajo los principios de igualdad de oportunidades, dignidad humana, no discriminación, estabilidad laboral, protección de la maternidad, corresponsabilidad, inclusión y garantía de condiciones de trabajo dignas y seguras.

En desarrollo de lo anterior, ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, exclusión, trato desfavorable, hostigamiento o cualquier otra conducta que menoscabe sus derechos con fundamento en el sexo, género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, lactancia, edad, discapacidad, condición familiar, estado de salud, origen étnico o nacional, raza, color, religión, ideología política, situación económica o cualquier otra condición protegida por la Constitución, la ley o los tratados internacionales aplicables.

Las facultades de dirección y subordinación deberán ejercerse dentro de los límites establecidos por la legislación laboral, sin afectar el honor, la dignidad, la intimidad ni los derechos mínimos de los trabajadores.

ARTÍCULO 131. PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA MATERNIDAD. PRESENCIA garantizará la protección especial de las trabajadoras durante el embarazo, parto,

posparto y lactancia, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen la materia.

En consecuencia, se adoptarán las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de discriminación, afectación o trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia, y se garantizará el ejercicio de las licencias, descansos, permisos, garantías de estabilidad y demás derechos que correspondan.

Ninguna trabajadora estará obligada a informar su estado de embarazo en las etapas de selección o vinculación, salvo las situaciones excepcionales en las que dicha información resulte estrictamente necesaria para la adopción de medidas de protección de la salud y seguridad, sin que ello pueda constituir un criterio de discriminación.

ARTÍCULO 132. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES Y LACTANTES. PRESENCIA, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las áreas correspondientes, identificará y gestionará los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras gestantes o en período de lactancia, adoptando, cuando resulte necesario, las medidas preventivas, de adaptación o reubicación temporal que sean procedentes.

Las trabajadoras gestantes y lactantes tendrán derecho a desarrollar sus actividades en condiciones compatibles con la protección de su salud y la del hijo por nacer o del lactante, de conformidad con las recomendaciones médicas y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 133. DESCANSOS Y TIEMPOS PARA LACTANCIA. Las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia tendrán derecho a los descansos remunerados para amamantar o alimentar a su hijo en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PRESENCIA garantizará, dentro de sus posibilidades y de conformidad con las disposiciones legales vigentes, un espacio adecuado para el ejercicio de este derecho, cuando resulte legalmente exigible, procurando condiciones de privacidad, higiene, dignidad y salubridad.

Los descansos para lactancia no podrán ser objeto de descuento salarial ni afectar injustificadamente los demás derechos laborales de la trabajadora.

ARTÍCULO 134. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES. PRESENCIA promoverá condiciones de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y adoptará medidas dirigidas a prevenir y erradicar cualquier práctica

discriminatoria en los procesos de selección, contratación, asignación de funciones, remuneración, capacitación, promoción, evaluación, permanencia, terminación de la relación laboral y demás aspectos derivados del vínculo laboral.

Se prohíbe cualquier conducta que implique discriminación directa o indirecta contra las mujeres, así como cualquier forma de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación o trato desfavorable asociado con el sexo, género, embarazo, maternidad, lactancia, identidad de género u orientación sexual.

ARTÍCULO 135. TRABAJO DE ADOLESCENTES. La vinculación laboral de adolescentes únicamente podrá efectuarse dentro de los límites establecidos por la Constitución Política, la Ley 1098 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas reglamentarias y demás disposiciones aplicables.

La edad mínima general de admisión al trabajo será de quince (15) años. Los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requerirán la autorización correspondiente expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad territorial competente.

PRESENCIA verificará, antes de la vinculación, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y garantizará al adolescente autorizado para trabajar las protecciones laborales correspondientes, así como la continuidad de su proceso educativo y el derecho a recibir formación y capacitación para el adecuado ejercicio de la actividad laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán ser autorizados para desarrollar actividades remuneradas de carácter artístico, cultural, recreativo o deportivo, exclusivamente en los casos y bajo las condiciones establecidas por la Ley 1098 de 2006 y por la autoridad competente. En ningún caso estas actividades podrán afectar su educación, salud, integridad o desarrollo integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PRESENCIA dará aviso a la autoridad que haya expedido la autorización para trabajar cuando legalmente corresponda, tanto al inicio como a la terminación de la relación laboral del adolescente.

ARTÍCULO 136. JORNADA DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR. La jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará estrictamente a los límites establecidos por la legislación vigente.

En particular:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años únicamente podrán trabajar en jornada diurna, con un máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, hasta las seis (6:00 p. m.).

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años podrán trabajar hasta un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, sin que puedan laborar después de las ocho (8:00 p. m.).
3. En ningún caso podrá organizarse la jornada del adolescente de manera que afecte su asistencia regular al sistema educativo, su salud, descanso, desarrollo integral o demás derechos fundamentales.

La regulación de la jornada máxima de los adolescentes autorizados para trabajar constituye una regla especial frente a la jornada ordinaria general y deberá observarse independientemente de la distribución de la jornada aplicable a los demás trabajadores.

ARTÍCULO 137. PROTECCIÓN DE LA ADOLESCENTE GESTANTE. Sin perjuicio de las garantías generales de protección a la maternidad, cuando una trabajadora adolescente se encuentre en estado de embarazo, PRESENCIA garantizará las medidas especiales previstas en la legislación laboral y de infancia y adolescencia, incluyendo las restricciones especiales de jornada que resulten aplicables, así como las medidas necesarias para proteger su salud y la del hijo por nacer.

ARTÍCULO 138. PROHIBICIÓN DE TRABAJO PELIGROSO O NOCIVO PARA ADOLESCENTES. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar actividades que impliquen peligro, riesgo o afectación para su salud, integridad física o psicológica, desarrollo integral o que correspondan a las peores formas de trabajo infantil.

En consecuencia, PRESENCIA no asignará a adolescentes trabajos que impliquen exposición a factores de riesgo o actividades prohibidas por la legislación colombiana, por las normas de seguridad y salud en el trabajo o por las disposiciones específicas que regulen el trabajo adolescente protegido.

Para determinar la procedencia de una actividad se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, la naturaleza de las funciones, las condiciones en que se ejecutan, los factores de riesgo identificados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las prohibiciones establecidas por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 139. ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA ADOLESCENTES. Sin perjuicio de las demás prohibiciones legales, se encuentran prohibidas para personas menores de dieciocho (18) años las actividades que involucren, entre otras, exposición a:

1. Sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, explosivas, inflamables o peligrosas.
2. Radiaciones ionizantes o no ionizantes en condiciones prohibidas por la legislación aplicable.

3. Altos niveles de ruido u otros agentes físicos que puedan afectar su salud.
4. Agentes biológicos patógenos o actividades con riesgo biológico no permitido.
5. Trabajos subterráneos o relacionados con minería.
6. Trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas, ambientes contaminados o condiciones ambientales que representen peligro para su salud.
7. Maquinaria, equipos, herramientas o procesos que, por sus características, representen un riesgo grave para su integridad.
8. Manipulación o transporte de cargas que excedan los límites legalmente permitidos o que impliquen un riesgo para su desarrollo físico.
9. Trabajos en alturas, espacios confinados, actividades submarinas o cualquier otra labor cuya ejecución se encuentre prohibida para menores de dieciocho (18) años.
10. Actividades relacionadas con sustancias, materiales o procesos que puedan afectar su integridad física, psicológica o moral.
11. Las demás actividades que sean calificadas como peligrosas o nocivas para adolescentes por la legislación vigente o por las autoridades competentes.

PARÁGRAFO. La anterior relación no se entenderá como taxativa. PRESENCIA deberá aplicar en todo momento la normativa vigente sobre trabajo adolescente protegido y las actualizaciones que determinen las autoridades competentes.

ARTÍCULO 140. PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL. Se prohíbe de manera absoluta la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades que correspondan a las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1098 de 2006, el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y las demás normas aplicables.

En particular, queda prohibida cualquier actividad que implique explotación económica, esclavitud o prácticas análogas, trata de personas, servidumbre, trabajo forzoso, utilización de niños, niñas o adolescentes en actividades ilícitas, explotación sexual, pornografía o cualquier otra actividad que atente contra su dignidad, integridad o desarrollo integral.

ARTÍCULO 141. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. PRESENCIA garantizará un ambiente laboral libre de discriminación y promoverá condiciones de igualdad efectiva para todas las personas trabajadoras.

Se prohíben expresamente las conductas de discriminación por razón del sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, ideología política, religión, ejercicio de la libertad sindical o cualquier otra condición protegida constitucional o legalmente.

La protección contra la discriminación se extenderá a los procesos de selección, contratación, asignación de funciones, remuneración, formación, evaluación, promoción, permanencia, terminación del vínculo laboral y demás ámbitos relacionados con el trabajo.

ARTÍCULO 142. AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PRESENCIA implementará los ajustes razonables que resulten necesarios para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras.

Los ajustes podrán comprender, según las necesidades particulares y las condiciones del cargo, modificaciones o adaptaciones en los espacios físicos, herramientas, equipos, medios tecnológicos, comunicaciones, organización del trabajo, procedimientos, horarios u otras medidas que permitan remover barreras físicas, actitudinales y comunicativas.

La adopción de ajustes razonables se realizará de manera individualizada, procurando compatibilizar las necesidades de la persona trabajadora con las características y requerimientos de la actividad laboral, sin que puedan utilizarse como fundamento para establecer tratos discriminatorios.

ARTÍCULO 143. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO CONTRA PERSONAS EN CONDICIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN. PRESENCIA adoptará medidas de prevención, atención y protección frente a cualquier conducta de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, persecución o discriminación que afecte especialmente a mujeres, personas con discapacidad, adolescentes trabajadores o cualquier otra persona que se encuentre en condición de especial protección.

Las actuaciones que se adelanten frente a estas situaciones deberán observar los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, no revictimización y prohibición de represalias, de conformidad con las normas laborales y de convivencia laboral vigentes.

ARTÍCULO 144. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. De conformidad con la legislación vigente, PRESENCIA atenderá las medidas de protección aplicables a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia basada en género o violencia intrafamiliar, incluyendo, cuando legalmente resulte procedente y sea posible, las medidas de reubicación o modificación temporal de las condiciones de trabajo destinadas a preservar su seguridad e integridad.

En ningún caso el ejercicio de estos derechos podrá generar represalias, discriminación o trato desfavorable para la persona trabajadora.

ARTÍCULO 145. PROHIBICIÓN DE TRATO DESFAVORABLE POR EJERCICIO DE DERECHOS DE PROTECCIÓN ESPECIAL. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, sanciones, reducción injustificada de oportunidades, modificación arbitraria de sus condiciones laborales, exclusión, hostigamiento o cualquier otra forma de trato desfavorable por ejercer legítimamente los derechos relacionados con la maternidad, paternidad, lactancia, discapacidad, protección de adolescentes, licencias, permisos, ajustes razonables o cualquier otra garantía de protección especial reconocida por la ley.

ARTÍCULO 146. REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE. Las disposiciones contenidas en este capítulo se entenderán incorporadas al Reglamento Interno de Trabajo sin perjuicio de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y convencionales que resulten más favorables al trabajador.

En consecuencia, cualquier modificación normativa posterior relacionada con la protección de las mujeres, adolescentes, personas con discapacidad, maternidad, lactancia, igualdad, inclusión o demás condiciones de especial protección será aplicable en los términos que establezca la ley, aun cuando no se haya efectuado una modificación formal del presente Reglamento.

CAPITULO XVIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 147. PRINCIPIOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL.

El régimen disciplinario laboral de PRESENCIA se fundamenta en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que resulten aplicables.

Toda actuación disciplinaria deberá garantizar, como mínimo, los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, **in dubio pro disciplinado**, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto por el buen nombre y la honra, **non bis in idem**, legalidad y debido proceso.

En consecuencia, ningún trabajador podrá ser sancionado por hechos que no se encuentren previamente establecidos como obligaciones, prohibiciones o faltas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o los demás instrumentos laborales que resulten jurídicamente aplicables.

La existencia de una queja, reporte, informe, comunicación o señalamiento no constituye, por sí misma, prueba de la ocurrencia de la conducta ni de la responsabilidad del trabajador. La decisión disciplinaria deberá fundamentarse en las pruebas legalmente obtenidas y valoradas de manera integral, objetiva e imparcial.

ARTÍCULO 148. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Para efectos del presente Reglamento, las conductas que constituyan incumplimientos laborales podrán clasificarse como:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas gravísimas, únicamente cuando la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento las haya definido expresamente como tales y resulte jurídicamente procedente.

La clasificación de una conducta deberá atender a su naturaleza, gravedad, afectación de las obligaciones laborales, circunstancias de tiempo, modo y lugar, perjuicio causado, nivel de responsabilidad del trabajador, reiteración y demás criterios previstos en este Reglamento.

ARTÍCULO 149. FALTAS LEVES.

Constituyen faltas leves, siempre que no concurren circunstancias que permitan calificarlas como graves, las siguientes:

- a) El retardo injustificado en la hora de ingreso o la ausencia momentánea del lugar de trabajo sin autorización, hasta por veinte (20) minutos, cuando no ocasione perjuicio relevante al servicio, a la población destinataria, a compañeros de trabajo o a la Institución.

- b) El incumplimiento ocasional y de menor entidad de funciones, actividades, tareas o compromisos propios del cargo, cuando no genere una afectación relevante al servicio, a los beneficiarios, a terceros o a PRESENCIA.
- c) No informar oportunamente novedades de carácter administrativo, operativo o funcional cuya omisión no genere una afectación grave.
- d) El incumplimiento por primera vez de una obligación laboral o reglamentaria, cuando por su naturaleza, circunstancias y consecuencias no constituya una falta grave.
- e) Las demás conductas expresamente calificadas como leves en el presente Reglamento, siempre que sean compatibles con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. La reiteración de una conducta previamente calificada como falta leve podrá constituir circunstancia de agravación y, cuando así esté previsto en el presente Reglamento, podrá dar lugar a su calificación como falta grave, siempre que exista identidad sustancial de la conducta, se encuentre debidamente acreditada y se garantice el correspondiente debido proceso.

ARTÍCULO 150. FALTAS GRAVES.

Constituyen faltas graves las conductas que, por su naturaleza, gravedad, reiteración, afectación del servicio, perjuicio ocasionado, incumplimiento de obligaciones esenciales o afectación de los derechos de terceros, de la población destinataria o de PRESENCIA, tengan entidad suficiente para ser calificadas como tales.

Son faltas graves, entre otras:

- a) La reiteración de retardos injustificados o ausencias parciales previamente calificadas como faltas leves, cuando se encuentre debidamente acreditada la reincidencia y las circunstancias permitan calificar la conducta como grave.
- b) La ausencia injustificada del lugar de trabajo durante más de medio día, sin autorización o causa legítima debidamente acreditada.
- c) Las agresiones físicas, amenazas, intimidaciones, actos de violencia o expresiones gravemente ofensivas dirigidas contra compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, población destinataria, usuarios, beneficiarios, contratistas, proveedores, representantes de otras entidades o cualquier persona con ocasión del trabajo, sin perjuicio de la valoración de las circunstancias particulares del caso.
- d) El incumplimiento injustificado de instrucciones legítimas impartidas por el empleador o por quien tenga facultades de dirección, cuando dicho incumplimiento

tenga entidad suficiente para afectar de manera relevante la prestación del servicio, la seguridad, los derechos de terceros o los intereses de PRESENCIA.

e) La utilización indebida de bienes, recursos físicos, tecnológicos, económicos, documentales o institucionales de PRESENCIA, cuando la conducta genere una afectación relevante o tenga especial gravedad.

f) La apropiación, sustracción, utilización indebida o disposición no autorizada de bienes, recursos, dinero, información o elementos pertenecientes a PRESENCIA, a trabajadores, beneficiarios, usuarios o terceros, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

g) El porte, tenencia o utilización de armas en los lugares de trabajo, salvo los casos expresamente autorizados por la ley y que resulten compatibles con la naturaleza de las funciones.

h) Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando dicha condición comprometa el adecuado desempeño de las funciones, la seguridad propia o de terceros, la atención de la población destinataria o el normal desarrollo del servicio, así como consumir, distribuir o suministrar dichas sustancias durante la jornada laboral o en las instalaciones de PRESENCIA, sin perjuicio de los derechos relacionados con la salud y de la valoración individual de cada situación.

i) El incumplimiento grave de las funciones, responsabilidades o actividades esenciales inherentes al cargo.

j) El incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, las políticas institucionales, los protocolos, procedimientos o instrucciones legítimas aplicables a las funciones desempeñadas.

k) La divulgación de información confidencial, reservada o protegida a la que el trabajador tenga acceso con ocasión de sus funciones, cuando dicha divulgación pueda generar perjuicio para PRESENCIA, sus trabajadores, beneficiarios, usuarios, contratantes o terceros.

l) La falsificación, alteración, ocultamiento o presentación consciente de información, documentos, registros, soportes o reportes laborales que puedan afectar la gestión institucional o la toma de decisiones.

m) La elaboración o presentación deliberada de informes falsos, incompletos o sustancialmente inexactos relacionados con el cumplimiento de las funciones.

n) Las conductas de violencia, acoso, hostigamiento, persecución, intimidación, discriminación o cualquier otra conducta contraria a la dignidad humana y a la

convivencia laboral, cuando así sea determinada conforme al procedimiento legal correspondiente.

o) La realización de actos de represalia contra trabajadores que presenten de buena fe quejas, denuncias, solicitudes, reportes o participen en actuaciones institucionales o investigaciones.

p) Los actos, expresiones o comportamientos que, encontrándose relacionados con el desempeño laboral o con la representación institucional de PRESENCIA, afecten gravemente su imagen, buen nombre o reputación, de conformidad con las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Reglamento.

q) El uso indebido de uniformes, distintivos, logos, identificaciones, documentos, vehículos, equipos u otros elementos que permitan identificar a PRESENCIA o a los programas, proyectos o entidades para las cuales desarrolla actividades, cuando dicho uso genere una afectación relevante.

r) El trato irrespetuoso, inadecuado o contrario a los estándares institucionales hacia la comunidad, usuarios, beneficiarios, autoridades, contratantes, entidades aliadas, proveedores o demás grupos de interés, cuando por su gravedad pueda afectar la prestación del servicio o la imagen institucional.

s) La vulneración grave de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando genere o pueda generar un riesgo relevante para la integridad del propio trabajador, de otros trabajadores, de la población destinataria o de terceros.

t) El incumplimiento grave de las obligaciones relacionadas con protección de datos personales, seguridad de la información, manejo documental o custodia de información institucional.

u) La obstrucción injustificada de las actuaciones institucionales relacionadas con la protección de niños, niñas, adolescentes o personas en condiciones de especial protección.

v) Las demás conductas que, por disposición expresa del presente Reglamento, contrato de trabajo o legislación aplicable, sean calificadas como graves.

ARTÍCULO 151. FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.

Teniendo en cuenta que PRESENCIA desarrolla programas, proyectos y servicios dirigidos, entre otros, a la atención de niños, niñas y adolescentes, constituyen faltas graves, sin perjuicio de la valoración de las circunstancias concretas y de las responsabilidades legales que puedan derivarse, las siguientes conductas:

- a) Ejercer castigos físicos, tratos crueles, degradantes o humillantes contra niños, niñas o adolescentes.
- b) Ejercer violencia física, psicológica, verbal, sexual o de cualquier otra naturaleza contra la población destinataria.
- c) Realizar actos de discriminación por razones de raza, etnia, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, religión, origen nacional, condición familiar, situación económica o cualquier otra condición protegida constitucional o legalmente.
- d) Incurrir en negligencia grave en el cuidado, atención, acompañamiento o protección de niños, niñas o adolescentes bajo responsabilidad del trabajador.
- e) Omitir injustificadamente acciones necesarias y oportunas para prevenir o atender situaciones que puedan poner en riesgo la vida, integridad, salud o derechos de la población destinataria.
- f) Negligentemente omitir la gestión oportuna de atención en salud cuando, de acuerdo con las funciones asignadas y las circunstancias concretas, exista el deber de realizarla o activarla.
- g) Negar injustificadamente alimentos, medicamentos, elementos de aseo, materiales pedagógicos, dotación u otros elementos indispensables para la atención de la población beneficiaria, cuando dicha conducta sea imputable al trabajador.
- h) Permitir, tolerar u omitir injustificadamente acciones frente a actos de maltrato, abuso, violencia o vulneración de derechos entre niños, niñas o adolescentes cuando el trabajador tenga el deber funcional de prevenir, atender, reportar o activar las rutas correspondientes.
- i) Omitir deliberadamente la comunicación o denuncia de situaciones de violencia, maltrato, abuso sexual o vulneración de derechos de niños, niñas o adolescentes ante las instancias competentes, cuando el trabajador tenga conocimiento de los hechos y se encuentre obligado a reportarlos.
- j) Ocultar deliberadamente información relevante sobre un niño, niña o adolescente cuando dicha información pueda afectar la adopción de medidas de protección, atención o restablecimiento de derechos.
- k) Incumplir gravemente los protocolos, lineamientos, procedimientos o medidas de seguridad establecidos para la protección de niños, niñas y adolescentes.
- l) Incumplir gravemente las normas aplicables al transporte, entrega, recepción, custodia o traslado de niños, niñas y adolescentes, cuando estas actividades hagan parte de las funciones asignadas.

m) Realizar cualquier otra conducta que constituya una vulneración grave de los derechos de los niños, niñas o adolescentes y que sea imputable al trabajador de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

PARÁGRAFO. Las conductas descritas en este artículo serán valoradas de acuerdo con las funciones efectivamente asignadas al trabajador, su nivel de responsabilidad, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, la existencia de protocolos o instrucciones aplicables, el daño o riesgo generado y los demás elementos relevantes para establecer la responsabilidad disciplinaria. La existencia de una situación reportada no implica, por sí sola, responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 152. FALTAS ESPECÍFICAS ASOCIADAS AL CARGO.

Constituyen faltas laborales aquellas conductas relacionadas directamente con las funciones, responsabilidades y obligaciones particulares del cargo para el cual fue contratado el trabajador.

Estas podrán encontrarse determinadas en:

- a) El contrato individual de trabajo.
- b) El presente Reglamento.
- c) El manual de funciones o documento equivalente.
- d) Los protocolos, procedimientos y políticas institucionales aplicables.
- e) Los lineamientos técnicos y operativos de los programas o proyectos en los que participe el trabajador, siempre que hayan sido debidamente comunicados y resulten aplicables a la relación laboral.
- f) Las obligaciones funcionales expresamente asignadas al trabajador y compatibles con el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. OBLIGATORIEDAD DE LOS INSTRUMENTOS QUE REGULAN LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS. Los contratos, convenios, convenios interinstitucionales, contratos de aporte, contratos celebrados con entidades públicas o privadas, manuales operativos, manuales de funciones, lineamientos técnicos, orientaciones, protocolos, procedimientos, rutas de atención, estándares de calidad, anexos técnicos, guías, instructivos y demás documentos que regulen la ejecución de los programas, proyectos y servicios desarrollados por PRESENCIA constituirán, en lo que corresponda a las funciones, responsabilidades y competencias de cada trabajador, **instrumentos de obligatorio cumplimiento y parte integral del marco funcional y operativo aplicable al cargo.**

En particular, cuando dichos instrumentos establezcan disposiciones relacionadas con la atención, cuidado, protección, garantía de derechos, seguridad, salud, nutrición, educación, acompañamiento, prevención de riesgos, trato digno o adecuada prestación del servicio a niños, niñas, adolescentes, familias, comunidades, beneficiarios o demás población destinataria, su observancia tendrá carácter obligatorio y constituirá un elemento esencial para el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO. Los trabajadores deberán conocer, observar, aplicar y cumplir los contratos, manuales, lineamientos, protocolos, procedimientos, orientaciones técnicas y demás instrumentos que resulten aplicables al desarrollo de las funciones propias de su cargo.

PRESENCIA deberá adoptar mecanismos razonables para su divulgación, socialización, capacitación, entrega o puesta a disposición, mediante medios físicos, digitales, reuniones, procesos de inducción, reinducción, capacitaciones, plataformas institucionales, correos electrónicos u otros mecanismos idóneos que permitan acreditar su conocimiento o disponibilidad.

Una vez debidamente comunicados, socializados, entregados o puestos a disposición, los trabajadores estarán obligados a ajustar el desarrollo de sus funciones a las disposiciones allí establecidas, en aquello que corresponda a sus responsabilidades laborales.

El desconocimiento de un documento no podrá alegarse como excusa cuando PRESENCIA haya dispuesto mecanismos razonables para su conocimiento, consulta, capacitación o acceso, o cuando por la naturaleza del cargo, las funciones asignadas y las instrucciones impartidas resulte exigible su observancia.

PARÁGRAFO TERCERO. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS EJECUTADOS POR PRESENCIA. Cuando PRESENCIA celebre contratos, convenios, contratos de aporte o instrumentos equivalentes con entidades públicas, privadas, organismos de cooperación u otros grupos de interés, las obligaciones técnicas, operativas y de atención que de ellos se deriven y que guarden relación directa con las funciones asignadas a los trabajadores deberán ser observadas y cumplidas por estos en el ámbito de sus respectivas responsabilidades.

En consecuencia, los trabajadores que participen en la ejecución de dichos programas o proyectos deberán conocer y aplicar las obligaciones, estándares, protocolos, rutas, procedimientos y demás disposiciones que les sean exigibles de acuerdo con su cargo, especialmente aquellas relacionadas con la protección

integral, atención y garantía de derechos de los niños, niñas, adolescentes, familias, comunidades, beneficiarios y demás población destinataria.

El incumplimiento de dichas obligaciones podrá constituir incumplimiento de las obligaciones laborales y dará lugar a la correspondiente valoración disciplinaria, de acuerdo con la naturaleza de la conducta, el nivel de responsabilidad del trabajador, la importancia de la obligación incumplida, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el daño o riesgo generado, la afectación del servicio y los demás criterios establecidos en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO CUARTO. ACTUALIZACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS Y DOCUMENTOS OPERATIVOS. Los manuales, lineamientos, protocolos, procedimientos, anexos técnicos, guías y demás documentos que regulen la ejecución de los programas y proyectos podrán ser modificados, actualizados, sustituidos o complementados por PRESENCIA o por las entidades contratantes, de conformidad con las condiciones contractuales y las disposiciones legales y técnicas aplicables.

Cuando tales modificaciones establezcan nuevas obligaciones o modifiquen sustancialmente las existentes, PRESENCIA deberá procurar su comunicación, socialización o puesta a disposición de los trabajadores a quienes resulten aplicables.

Las obligaciones así establecidas serán exigibles a partir de su comunicación, socialización o puesta a disposición, según corresponda, sin perjuicio de aquellas obligaciones que ya se encuentren previstas en disposiciones legales, contractuales, reglamentarias o funcionales previamente aplicables.

PARÁGRAFO QUINTO. RELEVANCIA DISCIPLINARIA. El incumplimiento de los manuales operativos, lineamientos técnicos, protocolos, procedimientos, rutas de atención, estándares de calidad o demás instrumentos de obligatorio cumplimiento podrá constituir falta disciplinaria cuando la conducta corresponda a una obligación, prohibición o deber previamente establecido y resulte atribuible al trabajador.

La gravedad de la conducta será determinada atendiendo, entre otros aspectos, a la naturaleza de la obligación incumplida, el cargo y nivel de responsabilidad del trabajador, la población afectada o potencialmente afectada, la existencia de riesgo para la integridad o los derechos de terceros, la afectación del servicio, la reiteración, la intencionalidad o negligencia, las consecuencias producidas y las demás circunstancias particulares del caso.

Cuando el incumplimiento recaiga sobre obligaciones esenciales relacionadas con la **protección de derechos, integridad, seguridad, salud, cuidado, atención o garantía de los derechos de niños, niñas, adolescentes, familias,**

comunidades o beneficiarios, podrá ser calificado como falta grave, siempre que dicha calificación resulte jurídicamente procedente de acuerdo con las circunstancias concretas del caso y se respeten plenamente los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, defensa, contradicción y debido proceso.

PARÁGRAFO SEXTO. NO AUTOMATICIDAD DE LA SANCIÓN. La existencia de una obligación contenida en un manual, contrato, convenio, lineamiento, protocolo, procedimiento o documento operativo no implica, por sí sola, la imposición automática de una sanción disciplinaria. Para cualquier actuación disciplinaria deberá establecerse de manera concreta la conducta atribuida al trabajador, su relación con las obligaciones laborales a su cargo, las circunstancias en que ocurrió, los elementos probatorios que la sustentan y el grado de responsabilidad que eventualmente le sea atribuible.

En todo caso, cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse con observancia integral del procedimiento previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, incluyendo la comunicación formal de apertura, la indicación escrita de los hechos, el traslado de las pruebas, un término no inferior a cinco (5) días para ejercer la defensa y controvertir las pruebas, la decisión motivada, la proporcionalidad de la eventual sanción y la posibilidad de impugnarla.

ARTÍCULO 153. FALTAS GRAVÍSIMAS.

PRESENCIA podrá establecer faltas gravísimas únicamente cuando exista fundamento legal, reglamentario o contractual expreso que permita dicha calificación.

Para efectos del presente Reglamento, podrán ser calificadas como gravísimas aquellas conductas que, por su especial gravedad, impliquen una afectación particularmente intensa de los derechos fundamentales, la integridad de las personas, la protección de niños, niñas y adolescentes, el patrimonio, la información confidencial, la seguridad institucional o la confianza inherente al vínculo laboral, siempre que la conducta haya sido previamente definida de manera clara y que su responsabilidad sea determinada mediante el procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO. La calificación de una conducta como gravísima no implica la terminación automática del contrato de trabajo. La decisión que corresponda deberá atender la legislación vigente, el contrato de trabajo, el presente Reglamento, los principios de proporcionalidad y razonabilidad y el resultado del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 154. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD DE LA CONDUCTA.

Para establecer si una conducta constituye falta leve, grave o gravísima, cuando esta última resulte procedente, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La naturaleza de la obligación o prohibición incumplida.
- b) La relevancia de la función asignada al trabajador.
- c) El grado de responsabilidad del trabajador.
- d) La existencia de dolo, intención, negligencia, imprudencia o impericia, según corresponda.
- e) El daño efectivamente causado.
- f) El riesgo generado, aun cuando el daño finalmente no se haya materializado.
- g) La afectación a niños, niñas, adolescentes, población vulnerable, compañeros de trabajo, usuarios, beneficiarios o terceros.
- h) La afectación de la imagen, buen nombre o intereses legítimos de PRESENCIA o de las entidades con las cuales desarrolla programas, proyectos o actividades.
- i) La reiteración o reincidencia en conductas previamente acreditadas.
- j) El nivel de afectación del servicio.
- k) La colaboración del trabajador con el esclarecimiento de los hechos.
- l) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- m) La existencia de instrucciones, protocolos o procedimientos previamente comunicados.
- n) Los demás elementos que permitan establecer razonablemente la gravedad y responsabilidad en el caso concreto.

ARTÍCULO 155. CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN.

Podrán ser consideradas circunstancias de atenuación, entre otras:

- a) La ausencia de antecedentes disciplinarios relevantes.
- b) La confesión o reconocimiento oportuno de los hechos, cuando contribuya efectivamente a su esclarecimiento.
- c) La colaboración eficaz con la investigación.

- d) La reparación voluntaria y oportuna del daño, cuando sea jurídicamente procedente.
- e) La actuación sin intención de causar daño, cuando resulte relevante para la valoración de la conducta.
- f) La existencia de circunstancias excepcionales debidamente acreditadas.
- g) Cualquier otra circunstancia que, de manera objetiva, disminuya la gravedad de la conducta o el grado de responsabilidad.

ARTÍCULO 156. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN.

Podrán ser consideradas circunstancias de agravación, entre otras:

- a) La reincidencia en conductas de similar naturaleza.
- b) La existencia de antecedentes disciplinarios relacionados con hechos de similar naturaleza, cuando legalmente puedan ser considerados.
- c) El aprovechamiento de una posición de autoridad, confianza o especial responsabilidad.
- d) La afectación de niños, niñas, adolescentes o personas en condiciones de especial protección.
- e) La afectación deliberada de la imagen, buen nombre o patrimonio de PRESENCIA.
- f) La ocultación o alteración deliberada de información o pruebas.
- g) La utilización de medios tecnológicos para ejecutar, facilitar u ocultar la conducta.
- h) La existencia de múltiples afectados.
- i) La negativa injustificada a colaborar con el esclarecimiento de los hechos, sin que pueda entenderse como agravación el ejercicio legítimo del derecho de defensa.

ARTÍCULO 157. PROPORCIONALIDAD DE LAS SANCIONES.

Las sanciones disciplinarias deberán guardar correspondencia y proporcionalidad con la naturaleza, gravedad y consecuencias de la conducta acreditada.

Para su determinación se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, el grado de responsabilidad, los antecedentes disciplinarios que legalmente puedan ser considerados, las circunstancias de atenuación y agravación y los criterios establecidos en el presente Reglamento.

En ningún caso podrá imponerse una sanción automática o desproporcionada por la sola clasificación formal de una conducta.

ARTÍCULO 158. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

De conformidad con la legislación laboral y el presente Reglamento, las sanciones disciplinarias que podrán imponerse son:

- a) Amonestación escrita.
- b) Multa, exclusivamente en los eventos y dentro de los límites permitidos por la legislación laboral.
- c) Suspensión disciplinaria del trabajo, dentro de los límites establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta constituya una justa causa legal y se encuentre debidamente acreditada.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRESENCIA no podrá imponer sanciones diferentes de las previstas en la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria automática. Cuando se fundamente en una conducta atribuible al trabajador y tenga naturaleza disciplinaria, deberá observarse el procedimiento y las garantías establecidas en la legislación vigente y en este Reglamento.

ARTÍCULO 159. LÍMITES DE LAS SANCIONES.

Las sanciones disciplinarias se sujetarán a los límites establecidos por la legislación laboral.

La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las multas únicamente podrán imponerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y no podrán exceder de la quinta parte del salario de un (1) día, de conformidad con el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

No podrán imponerse sanciones que afecten la dignidad humana, impliquen discriminación, constituyan represalia por el ejercicio legítimo de derechos laborales o vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 160. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Toda actuación que pueda culminar con la imposición de una sanción disciplinaria deberá garantizar el debido proceso establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

El procedimiento comprenderá, como mínimo:

- a) **Comunicación formal de apertura:** PRESENCIA comunicará formalmente al trabajador la apertura de la actuación disciplinaria.
- b) **Comunicación de los hechos:** se indicarán por escrito, de manera clara, concreta y circunstanciada, los hechos, conductas u omisiones que motivan la actuación.
- c) **Traslado de pruebas:** se dará traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamenten los hechos, conductas u omisiones objeto de la actuación.
- d) **Término para la defensa:** el trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días para presentar sus explicaciones, controvertir las pruebas y aportar o solicitar las que considere pertinentes para su defensa.
- e) **Descargos:** la defensa podrá presentarse por escrito o verbalmente. Cuando se realice verbalmente, se levantará el acta correspondiente, en la cual se consignará la versión rendida por el trabajador.
- f) **Valoración:** las pruebas serán valoradas integralmente de manera objetiva, imparcial y conforme a las reglas aplicables.
- g) **Decisión motivada:** la decisión deberá constar por escrito e identificar de manera específica los hechos acreditados, las normas, obligaciones o prohibiciones aplicables, la valoración de las pruebas, las razones de responsabilidad o absolución y, cuando corresponda, la sanción impuesta.
- h) **Proporcionalidad:** cuando se determine responsabilidad, la sanción deberá guardar proporcionalidad con la conducta acreditada.
- i) **Impugnación:** el trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión en los términos y condiciones establecidos en este Reglamento.

Este procedimiento deberá adelantarse dentro de un término razonable, observando el principio de inmediatez y las demás garantías establecidas por la legislación laboral.

ARTÍCULO 161. ACOMPAÑAMIENTO SINDICAL Y AJUSTES RAZONABLES.

Cuando el trabajador se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado durante la diligencia por uno (1) o dos (2) representantes de la organización sindical que sean trabajadores de PRESENCIA y se encuentren

presentes al momento de la diligencia, en los términos establecidos por la legislación vigente.

Cuando el trabajador tenga una discapacidad, PRESENCIA adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizar la comunicación y comprensión recíproca durante el procedimiento disciplinario.

El procedimiento podrá desarrollarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador tenga acceso a los medios necesarios y se garanticen sus derechos de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 162. COMPETENCIA PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

La investigación, valoración y decisión de las actuaciones disciplinarias corresponderá al Director General o a la persona que haya sido expresamente facultada o delegada por escrito para ello, de conformidad con las competencias internas de PRESENCIA.

Los jefes inmediatos, directores y coordinadores podrán informar hechos, recopilar información, aportar documentos y participar en las actuaciones que les correspondan, pero no podrán imponer sanciones disciplinarias cuando no tengan competencia expresa para ello.

En todos los casos deberá garantizarse la imparcialidad de quien adopte la decisión.

ARTÍCULO 163. PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN.

Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos cuando exista identidad de sujeto, conducta y fundamento disciplinario.

La adopción de una medida pedagógica, preventiva o de mejora que no tenga naturaleza disciplinaria no podrá utilizarse posteriormente como una sanción disciplinaria encubierta.

ARTÍCULO 164. REGISTRO Y CONSERVACIÓN DE LAS ACTUACIONES.

Las actuaciones disciplinarias, decisiones y documentos que hagan parte del procedimiento deberán conservarse de manera organizada y confidencial, de conformidad con las normas sobre protección de datos personales, archivo, intimidad y demás disposiciones aplicables.

El acceso a la información disciplinaria estará limitado a las personas que tengan competencia o necesidad legítima de conocerla, sin perjuicio de los derechos de consulta, defensa y contradicción del trabajador.

ARTÍCULO 165. ACCIONES PEDAGÓGICAS Y DE MEJORA.

PRESENCIA podrá implementar, de manera complementaria y cuando la naturaleza de la situación lo permita, acciones pedagógicas, preventivas, de capacitación, acompañamiento o mejora orientadas a corregir conductas, fortalecer competencias y prevenir su reiteración.

Estas medidas no tendrán naturaleza de sanción disciplinaria salvo que expresamente se impongan como tal dentro del procedimiento correspondiente.

La adopción de una acción pedagógica o de mejora no podrá utilizarse para desconocer el debido proceso cuando la conducta pueda dar lugar a una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 166. REMISIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY.

Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplicarán sin perjuicio de las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulen el régimen disciplinario laboral.

En caso de modificación de las normas laborales aplicables, las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán y aplicarán de conformidad con la normativa vigente, respetando en todo caso los principios de favorabilidad, legalidad, proporcionalidad, debido proceso y dignidad humana.

CAPITULO XIX. RECLAMOS, PETICIONES, QUEJAS, SUGERENCIAS Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 167. PRESENTACIÓN DE PETICIONES, RECLAMOS, QUEJAS, SUGERENCIAS Y SOLICITUDES. Los trabajadores que consideren necesario formular una petición, reclamo, queja, sugerencia, observación o cualquier otra solicitud relacionada con sus condiciones de trabajo, derechos laborales, relaciones laborales, aplicación del presente Reglamento o situaciones derivadas de la relación laboral, podrán presentarla a través de los canales institucionales dispuestos por PRESENCIA, entre ellos el mecanismo de **PQRS, los medios físicos o electrónicos habilitados y, cuando corresponda, el Comité de Convivencia Laboral o Comité de Acoso Sexual**, de acuerdo con la naturaleza de la situación planteada.

ARTÍCULO 168. TRÁMITE Y COMPETENCIA. Recibida la petición, reclamo, queja, sugerencia o solicitud, esta será orientada y tramitada de acuerdo con su naturaleza y contenido por el **área, instancia o responsable competente dentro de**

PRESENCIA, de conformidad con sus funciones y con los procedimientos internos y disposiciones legales aplicables. Cuando los hechos se relacionen con situaciones de convivencia laboral, presunto acoso laboral, violencia, discriminación u otras conductas cuya atención corresponda al **Comité de Convivencia Laboral o Comité de Acoso Sexual**, se dará el trámite establecido para tales situaciones. Las demás solicitudes serán atendidas por el área competente, según el asunto de que se trate, garantizando, en todo caso, un trámite respetuoso, oportuno, imparcial y acorde con la naturaleza de la solicitud.

ARTÍCULO 169. GARANTÍAS EN EL TRÁMITE. El trabajador podrá formular sus peticiones, reclamos, quejas, sugerencias o solicitudes de buena fe, sin que por ello pueda ser objeto de represalias, retaliaciones, discriminación, hostigamiento o trato desfavorable. PRESENCIA garantizará, de acuerdo con la naturaleza de cada caso, la confidencialidad de la información, el respeto por la dignidad de las personas involucradas y la aplicación de los principios de igualdad, imparcialidad, buena fe, no discriminación y debido proceso. La presentación de una queja, reclamo o solicitud que no resulte finalmente acreditada no constituirá, por sí sola, una conducta sancionable, salvo que se establezca que fue formulada de manera deliberadamente falsa, fraudulenta o de mala fe.

CAPITULO XX. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo terminará por las causas previstas en la Constitución Política, la legislación laboral vigente, el contrato individual de trabajo y demás disposiciones que resulten aplicables. De manera particular, el contrato podrá terminar por: a) muerte del trabajador; b) mutuo consentimiento; c) expiración del plazo fijo pactado, cuando legalmente proceda y se hayan observado las reglas de preaviso y renovación; d) terminación de la obra o labor contratada, cuando se encuentre debidamente determinada y efectivamente haya finalizado; e) liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, en los casos legalmente autorizados; f) suspensión de actividades en los eventos y condiciones establecidos por la ley; g) sentencia ejecutoriada; h) decisión unilateral con justa causa, de conformidad con la ley; i) decisión unilateral sin justa causa, con el reconocimiento de la indemnización legal correspondiente; j) no regreso del trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato, en los casos legalmente procedentes; y k) las demás causales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. La terminación del contrato de trabajo deberá efectuarse con observancia de las normas relativas a estabilidad laboral reforzada, protección especial, fuero sindical, maternidad, discapacidad, salud, situaciones de vulnerabilidad y demás garantías constitucionales y legales que resulten aplicables al trabajador.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 170. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, así como las demás establecidas en la legislación laboral vigente, en los contratos individuales de trabajo, en el presente Reglamento, cuando legalmente corresponda, y en las demás fuentes de obligaciones laborales aplicables.

En particular, constituyen justas causas por parte del empleador, cuando se encuentren debidamente acreditadas y resulten jurídicamente procedentes:

1. El engaño sufrido por el empleador mediante la presentación de certificados falsos para la admisión del trabajador o para obtener un provecho indebido.
2. Los actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores contra el empleador, personal directivo, compañeros de trabajo o miembros de la familia del empleador, en los términos establecidos por la ley.
3. Los actos graves de violencia, injuria o malos tratamientos cometidos por el trabajador fuera del servicio contra el empleador, sus representantes, miembros de su familia o las demás personas expresamente comprendidas por la legislación laboral.
4. El daño material causado intencionalmente a los bienes, instalaciones, equipos, herramientas, materiales, documentos, sistemas, recursos o demás elementos relacionados con el trabajo, así como la grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes.
5. La comisión de actos inmorales o delictuosos en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de las labores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
6. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o los demás instrumentos que integren válidamente el marco de obligaciones laborales aplicable.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo las excepciones establecidas en la ley, o las demás circunstancias relacionadas con privación de la libertad que legalmente permitan la terminación del contrato.
8. La revelación de secretos técnicos o comerciales o la divulgación de asuntos reservados, cuando ello ocasione perjuicio al empleador.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no sea corregido en un plazo razonable a pesar de los requerimientos efectuados en los términos establecidos por la legislación laboral.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o convencionales a cargo del trabajador.
11. Todo vicio o conducta habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, en los términos previstos por la ley.
12. La renuencia sistemática a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por las autoridades competentes o por los profesionales de la salud autorizados, cuando legalmente proceda.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, cuando se configure en los términos establecidos por la legislación laboral.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o vejez o de invalidez, en los casos y bajo las condiciones establecidas por la ley.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, así como las demás enfermedades o lesiones que legalmente permitan la terminación del contrato una vez cumplidos los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación laboral.
16. El incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en manuales operativos, lineamientos técnicos, protocolos, procedimientos, rutas de atención, estándares de calidad, anexos técnicos o demás instrumentos de obligatorio cumplimiento aplicables al cargo, especialmente cuando se encuentren relacionadas con la protección de derechos, integridad, seguridad, salud, cuidado, atención o adecuada prestación de los servicios a niños, niñas, adolescentes, familias, comunidades, beneficiarios o demás población destinataria.
17. Las demás justas causas expresamente previstas en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La configuración de una justa causa deberá establecerse de acuerdo con las circunstancias concretas del caso, atendiendo la gravedad de la conducta, el grado de responsabilidad del trabajador, la afectación producida o potencialmente producida, sus antecedentes laborales cuando jurídicamente resulten relevantes y los demás criterios aplicables. La existencia de una obligación, prohibición o lineamiento no implicará por sí misma la terminación del contrato, salvo que la conducta constituya una justa causa legalmente procedente.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la terminación por justa causa tenga origen en una conducta que pueda ser objeto de actuación disciplinaria, PRESENCIA garantizará al trabajador las garantías de defensa y debido proceso que resulten exigibles conforme a la Constitución, la ley y el presente Reglamento. En particular, cuando se adelante el procedimiento disciplinario previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se observarán las garantías incorporadas por la Ley 2466 de 2025.

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 171. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR. Son justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones laborales vigentes, entre ellas:

1. El engaño sufrido por el trabajador por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Los actos de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o los cometidos dentro del servicio por sus representantes, parientes o dependientes con su consentimiento o tolerancia.
3. Los actos del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Las circunstancias que el trabajador no haya podido prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o salud, cuando el empleador no adopte las medidas necesarias para modificarlas o corregirlas.
5. Los perjuicios causados maliciosamente por el empleador al trabajador durante la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, de las obligaciones legales, contractuales o convencionales a cargo del empleador.
7. La exigencia, sin razones válidas, de prestar un servicio distinto o en lugares diversos de aquellos para los cuales fue contratado, en los términos establecidos por la legislación laboral.
8. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

PARÁGRAFO. Cuando la terminación unilateral por parte del trabajador obedezca a una causa imputable al empleador, el trabajador podrá expresar de manera clara los hechos y motivos que fundamentan su decisión y ejercer las acciones legales correspondientes para reclamar, cuando haya lugar, la indemnización prevista en la ley. La Ley 2466 de 2025 establece que el preaviso de treinta (30) días no resulta exigible cuando la terminación unilateral del trabajador obedece a una causa imputable al empleador.

TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO

ARTÍCULO 172. TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO. Las partes podrán terminar el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, siempre que exista manifestación libre, expresa e inequívoca de voluntad de ambas partes. El acuerdo deberá constar por escrito y podrá contener las estipulaciones que legalmente sean procedentes, sin que pueda implicar renuncia a derechos laborales ciertos e indiscutibles.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO

ARTÍCULO 173. EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo terminará por expiración del plazo pactado cuando se cumplan las condiciones establecidas en la ley y siempre que se haya comunicado oportunamente la decisión de no prorrogarlo.

El aviso de no prórroga deberá efectuarse por escrito con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario respecto de la fecha de vencimiento. Si no se presenta oportunamente, operará la prórroga en los términos establecidos por la legislación laboral vigente.

El contrato a término fijo no podrá superar el término máximo legal de cuatro (4) años, incluyendo sus prórrogas, de conformidad con la Ley 2466 de 2025. Para

contratos celebrados por término inferior a un (1) año se observarán, además, las reglas especiales de renovación previstas en la legislación.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

ARTÍCULO 174. TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA. El contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada terminará cuando finalice efectivamente la obra o labor específica, precisa y detalladamente identificada en el contrato de trabajo.

TERMINACIÓN SIN JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 175. TERMINACIÓN UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA. El empleador podrá terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, siempre que reconozca al trabajador la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o sustituyan.

En ningún caso la terminación sin justa causa podrá desconocer las garantías constitucionales y legales de estabilidad laboral reforzada, fueros, prohibiciones especiales de despido o autorizaciones administrativas o judiciales que resulten exigibles.

PROCEDIMIENTO Y FORMALIDADES

ARTÍCULO 176. PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA. Cuando PRESENCIA pretenda terminar un contrato de trabajo por una conducta atribuible al trabajador que pueda constituir justa causa y, además, sea susceptible de actuación disciplinaria, deberá garantizar el derecho de defensa y contradicción conforme a las disposiciones legales aplicables y al procedimiento previsto en el presente Reglamento.

Cuando resulte aplicable el procedimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, este comprenderá como mínimo la comunicación formal de apertura, la indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones atribuidas, el traslado de las pruebas, un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente sus explicaciones, controvierta las pruebas y aporte las que considere necesarias, la decisión definitiva debidamente motivada y la posibilidad de impugnarla.

PARÁGRAFO PRIMERO. La terminación del contrato por justa causa deberá adoptarse dentro de un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez y las circunstancias particulares del caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La aplicación del procedimiento disciplinario no implica que toda terminación por justa causa constituya necesariamente una sanción disciplinaria. Cuando la terminación corresponda a una causal objetiva o legal que no tenga naturaleza disciplinaria, se observarán las formalidades propias de dicha causal.

ARTÍCULO 177. COMUNICACIÓN DE LA CAUSAL. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo invocando una justa causa deberá comunicar a la otra parte, al momento de la terminación, de manera clara, precisa y concreta, los hechos y la causal o motivo que fundamentan la decisión. Posteriormente no podrán alegarse válidamente motivos o causales diferentes a aquellos comunicados en el momento de la terminación, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PAGO DE ACRENCIAS Y LIQUIDACIÓN DEFINITIVA

ARTÍCULO 178. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE ACRENCIAS LABORALES. Con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, PRESENCIA efectuará la liquidación y pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones cuando haya lugar y demás conceptos laborales causados y exigibles de conformidad con la ley.

La liquidación comprenderá los conceptos efectivamente causados hasta la fecha de terminación del vínculo laboral y será puesta a disposición del trabajador de acuerdo con los procedimientos administrativos y financieros de PRESENCIA y dentro de los términos establecidos por la legislación vigente.

PARÁGRAFO. La terminación del contrato de trabajo no extingue las obligaciones que por su naturaleza deban permanecer vigentes con posterioridad a la terminación, particularmente aquellas relacionadas con confidencialidad, protección de datos, devolución de bienes, información reservada, propiedad intelectual y demás obligaciones que legalmente subsistan.

CAPITULO XXI. PRESTACIONES SOCIALES, BENEFICIOS Y BONIFICACIONES

ARTÍCULO 179. PRESTACIONES SOCIALES, BENEFICIOS Y BONIFICACIONES. Los trabajadores de PRESENCIA tendrán derecho a las prestaciones sociales establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes, en los términos, condiciones y proporciones legalmente aplicables, de acuerdo con la naturaleza y duración del vínculo laboral.

PRESENCIA podrá, adicionalmente, otorgar a sus trabajadores beneficios, auxilios, incentivos, reconocimientos, gratificaciones o bonificaciones de carácter extralegal, de conformidad con sus políticas institucionales, disponibilidad presupuestal, condiciones económicas, resultados de los programas o proyectos, decisiones de la administración y demás criterios que determine la Institución, sin que su otorgamiento constituya, por sí mismo, un derecho adquirido para períodos posteriores, salvo que legalmente corresponda.

ARTÍCULO 180. PRESTACIONES SOCIALES LEGALES. PRESENCIA reconocerá y pagará las prestaciones sociales legalmente establecidas, entre ellas el auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, así como las demás que sean creadas, modificadas o reconocidas por la legislación laboral vigente.

Las prestaciones sociales serán liquidadas y pagadas de conformidad con las normas que regulen cada concepto, atendiendo la modalidad contractual, el tiempo efectivamente laborado, la remuneración aplicable y las demás circunstancias legalmente relevantes.

ARTÍCULO 181. PRESTACIONES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES. PRESENCIA podrá establecer y reconocer prestaciones, beneficios, auxilios, incentivos o reconocimientos extralegales a favor de sus trabajadores, ya sea de manera general o para determinados grupos de trabajadores, cargos, programas, proyectos o situaciones específicas.

El otorgamiento, modificación, suspensión o terminación de estos beneficios estará sujeto a las condiciones expresamente establecidas por PRESENCIA, a las disposiciones legales aplicables y, cuando corresponda, a los acuerdos celebrados con los trabajadores.

Los beneficios extralegales no podrán implicar desconocimiento, disminución o renuncia de derechos laborales ciertos e indiscutibles reconocidos por la ley.

ARTÍCULO 182. BONIFICACIONES. PRESENCIA podrá otorgar a sus trabajadores bonificaciones, gratificaciones, reconocimientos o incentivos, de carácter ocasional o extraordinario, cuando así lo determine, entre otros motivos, por reconocimiento institucional, cumplimiento de determinados objetivos, resultados, participación en actividades especiales, desempeño destacado, contribuciones extraordinarias, circunstancias particulares de los programas o proyectos, disponibilidad presupuestal o mera liberalidad del empleador.

Las bonificaciones podrán ser de naturaleza salarial o no salarial, según su verdadera naturaleza, finalidad, forma de reconocimiento y las disposiciones legales aplicables. **Las bonificaciones ocasionales otorgadas por mera liberalidad y que no constituyan contraprestación directa del servicio podrán tener carácter no salarial**, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 183. BONIFICACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO. Cuando PRESENCIA otorgue una bonificación que, de acuerdo con su naturaleza y finalidad, no constituya contraprestación directa del servicio, podrá establecer expresamente su carácter **no constitutivo de salario**, siempre que dicha naturaleza corresponda a la realidad del pago y se encuentre dentro de los conceptos permitidos por la legislación laboral.

La naturaleza no salarial de una bonificación no dependerá exclusivamente de la denominación que se le otorgue, sino de su finalidad, causa, condiciones de otorgamiento y de las circunstancias reales en que sea reconocida. En consecuencia, ningún acuerdo, política, reglamento o documento podrá desconocer la naturaleza salarial de un pago cuando legalmente constituya remuneración directa del servicio.

Cuando se trate de beneficios o auxilios habituales u ocasionales otorgados de manera extralegal, las partes podrán acordar expresamente su naturaleza no salarial, en los términos permitidos por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 184. AUXILIOS Y RECONOCIMIENTOS. PRESENCIA podrá otorgar auxilios, apoyos económicos, reconocimientos o beneficios destinados a atender circunstancias particulares de sus trabajadores, promover su bienestar o facilitar el cumplimiento de determinadas actividades, siempre que su naturaleza y finalidad se ajusten a las disposiciones legales aplicables.

Cuando dichos conceptos tengan como finalidad proporcionar herramientas, medios, gastos de representación, transporte u otros elementos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones, se sujetarán a su naturaleza jurídica y a las disposiciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 185. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO. El reconocimiento de beneficios, auxilios, incentivos, bonificaciones o gratificaciones extralegales estará sujeto a las condiciones que PRESENCIA establezca para cada caso. Su otorgamiento podrá depender de criterios objetivos previamente definidos, tales como tiempo de vinculación, cumplimiento de requisitos, disponibilidad presupuestal, resultados institucionales, características del programa o proyecto, condiciones particulares del cargo o demás circunstancias legítimamente establecidas.

El otorgamiento de un beneficio, auxilio o bonificación de manera ocasional o extraordinaria no genera, por sí solo, obligación de reconocimiento futuro ni derecho adquirido a su percepción periódica, salvo que por su naturaleza, reiteración, condiciones de otorgamiento o disposición legal se configure una obligación diferente.

ARTÍCULO 186. NATURALEZA JURÍDICA Y APLICACIÓN DE LA LEY. La determinación de la naturaleza salarial o no salarial de cualquier pago se realizará de conformidad con los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

En todo caso, prevalecerá la realidad sobre la denominación formal del pago y se observarán las obligaciones legales relacionadas con aportes al Sistema de Seguridad Social, prestaciones sociales, retenciones y demás conceptos que correspondan.

PARÁGRAFO. PRESENCIA podrá establecer mediante políticas, circulares, comunicaciones, actos internos, acuerdos individuales u otros instrumentos jurídicamente procedentes las condiciones específicas de los beneficios, auxilios, reconocimientos o bonificaciones que decida otorgar, siempre que estos se ajusten a la legislación laboral vigente y no desconozcan derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

CAPÍTULO XXII. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 187. OBJETO Y FINALIDAD. PRESENCIA adopta mecanismos de prevención, atención y manejo de las conductas que puedan constituir acoso

laboral, con el propósito de promover ambientes de trabajo dignos, respetuosos, seguros y libres de violencia, hostigamiento, persecución y discriminación.

Las actuaciones desarrolladas en esta materia estarán orientadas a proteger la dignidad humana, honra, intimidad, libertad, integridad y salud mental de las personas trabajadoras, así como a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia y la adecuada convivencia.

PRESENCIA desarrollará estas medidas de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas que las adicionen, modifiquen, sustituyan o reglamenten.

ARTÍCULO 188. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia.

La valoración de una conducta como acoso laboral deberá efectuarse atendiendo a las circunstancias concretas del caso, su naturaleza, reiteración, gravedad, finalidad, contexto y efectos, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

La existencia de una diferencia laboral, conflicto interpersonal, exigencia legítima de cumplimiento de funciones o decisión organizacional no constituye por sí misma acoso laboral.

ARTÍCULO 189. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, podrán constituir modalidades de acoso laboral, cuando concurren los elementos legales:

- a) **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, libertad física o sexual y bienes de la persona trabajadora; así como expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen su integridad moral o autoestima.
- b) **Persecución laboral:** toda conducta reiterada o evidentemente arbitraria encaminada a inducir la renuncia mediante descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario o demás conductas que produzcan desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por la Constitución y la ley, cuando carezca de justificación laboral objetiva y razonable.

d) **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla.

e) **Inequidad laboral:** asignación de funciones o beneficios laborales en perjuicio de la persona trabajadora.

f) **Desprotección laboral:** toda conducta que ponga en riesgo la integridad o seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 190. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.

Podrán ser objeto de valoración como posibles conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

a) Agresiones físicas o verbales.

b) Expresiones injuriosas, humillantes o degradantes.

c) Amenazas injustificadas de despido.

d) Descalificación pública y reiterada del trabajo, propuestas o desempeño profesional.

e) Burlas públicas relacionadas con la apariencia física, forma de vestir, identidad, expresión de género u otras características personales.

f) Exposición pública e injustificada de aspectos íntimos de la persona trabajadora.

g) Asignación reiterada de funciones ostensiblemente extrañas a las obligaciones laborales, cuando tengan por finalidad afectar a la persona trabajadora.

h) Exigencias manifiestamente desproporcionadas de acuerdo con las condiciones de la relación laboral.

i) Cambios arbitrarios e injustificados de lugar, horario o condiciones de trabajo.

j) Obstaculización injustificada y reiterada del cumplimiento de las funciones.

k) Cualquier otra conducta que, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, pueda configurar acoso laboral.

Las conductas realizadas mediante correo electrónico, aplicaciones de mensajería, plataformas digitales u otros medios tecnológicos podrán ser objeto de valoración cuando se encuentren relacionadas con el contexto laboral.

ARTÍCULO 191. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen por sí mismas acoso laboral las actuaciones legítimas del empleador o de los superiores jerárquicos dirigidas a la organización, dirección, coordinación,

evaluación y control del trabajo, siempre que se desarrollen dentro de los límites legales y respeten la dignidad, honra, intimidad y derechos mínimos de las personas trabajadoras.

Se consideran, entre otras, actuaciones legítimas:

- a) La impartición de órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo.
- b) La exigencia del cumplimiento de obligaciones, funciones y responsabilidades.
- c) La evaluación objetiva del desempeño.
- d) La formulación de llamados de atención o requerimientos laborales debidamente fundamentados.
- e) La aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley y al presente Reglamento.
- f) La organización, redistribución y coordinación del trabajo por necesidades objetivas del servicio.
- g) La exigencia de cumplimiento de manuales de funciones, manuales operativos, protocolos, lineamientos técnicos, procedimientos, estándares de atención y demás documentos aplicables al cargo, programa o proyecto.
- h) La realización de investigaciones internas de manera objetiva, imparcial y respetuosa del debido proceso.
- i) La adopción de decisiones legítimas relacionadas con la prestación del servicio y el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

PARÁGRAFO. Una actuación inicialmente legítima podrá ser objeto de valoración como acoso laboral cuando su ejecución sea arbitraria, abusiva, reiterada, desproporcionada o se utilice como mecanismo de persecución, humillación, discriminación o afectación injustificada de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 192. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. PRESENCIA desarrollará medidas preventivas dirigidas a promover una adecuada convivencia laboral y prevenir el acoso laboral, entre ellas:

- a) Divulgación de la normativa sobre acoso laboral.
- b) Capacitación sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos, respeto y convivencia.
- c) Sensibilización sobre igualdad y no discriminación.
- d) Identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial.

- e) Promoción del diálogo y la resolución adecuada de conflictos.
- f) Capacitación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.
- g) Actividades de promoción de ambientes laborales respetuosos y saludables.
- h) Las demás medidas previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 193. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, independiente en su funcionamiento, orientadora, conciliadora y canalizadora frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral.

El Comité no determina ni declara jurídicamente la existencia de acoso laboral, ni ejerce funciones disciplinarias o judiciales. Su competencia se desarrollará de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y su reglamento interno.

PARÁGRAFO. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer, investigar, conciliar o resolver situaciones de acoso sexual, por tratarse de conductas que no son conciliables. Estas situaciones deberán tramitarse mediante la ruta especial establecida por PRESENCIA.

ARTÍCULO 194. RECEPCIÓN DE QUEJAS. Las quejas por presunto acoso laboral podrán presentarse mediante los canales institucionales habilitados por PRESENCIA, incluidos los mecanismos de PQRS, medios físicos o electrónicos y directamente ante el Comité de Convivencia Laboral.

La queja deberá contener, en lo posible, una descripción clara de los hechos, las circunstancias relevantes y la identificación de las personas involucradas, sin que la ausencia de alguno de estos elementos pueda impedir injustificadamente su recepción.

La presentación de una queja no implica, por sí misma, la acreditación de los hechos ni determina responsabilidad de la persona señalada.

ARTÍCULO 195. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. Recibida una queja formal, el Comité de Convivencia Laboral adelantará el procedimiento preventivo establecido en la Resolución 3461 de 2025, que comprende, entre otras actuaciones:

- a) Recibir y dar trámite a la queja.
- b) Examinar confidencialmente los hechos.
- c) Escuchar individualmente a las personas involucradas.
- d) Promover, cuando resulte procedente, espacios de diálogo.
- e) Formular compromisos y planes de mejora concertados.

- f) Formular recomendaciones.
- g) Realizar seguimiento a los compromisos y recomendaciones.
- h) Informar a la alta dirección cuando corresponda.

El procedimiento preventivo no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción de la queja formal. Los términos de cada actuación no son acumulativos.

ARTÍCULO 196. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral tendrán carácter confidencial y reservado. Sus integrantes deberán proteger la información, documentación, datos personales y demás elementos conocidos con ocasión de sus funciones.

La información solamente podrá ser conocida por las personas que tengan competencia legal o institucional para intervenir.

ARTÍCULO 197. NO REVICITIMIZACIÓN. PRESENCIA adoptará medidas para evitar que las personas involucradas sean sometidas a exposiciones, confrontaciones, cuestionamientos o solicitudes de información innecesarias que puedan generar una afectación adicional.

Las actuaciones deberán desarrollarse bajo criterios de dignidad, respeto, imparcialidad, confidencialidad y enfoque diferencial cuando resulte pertinente.

ARTÍCULO 198. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, discriminación, hostigamiento o desmejora injustificada contra quien presente de buena fe una queja, participe como testigo, suministre información o intervenga en una actuación relacionada con presunto acoso laboral.

ARTÍCULO 199. RESULTADO DEL PROCEDIMIENTO. Cuando las partes lleguen a acuerdos o compromisos, estos constarán en el acta correspondiente y serán objeto del seguimiento establecido por la normativa vigente.

Cuando no exista acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité procederá conforme a la Resolución 3461 de 2025.

Tratándose de una empresa privada, el Comité informará a la alta dirección, cerrará el caso y la persona trabajadora podrá acudir ante el Inspector de Trabajo o ante el juez competente, conforme a la normativa aplicable.

ARTÍCULO 200. REMISIÓN A ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Cuando de los hechos conocidos se desprendan elementos que puedan constituir una falta laboral, el Comité podrá comunicar dicha circunstancia a la instancia competente.

El Comité no determinará responsabilidad disciplinaria ni impondrá sanciones. La eventual actuación disciplinaria se adelantará de manera independiente, con observancia del debido proceso, defensa, contradicción, presunción de inocencia, valoración integral de las pruebas, proporcionalidad y demás garantías legales.

ARTÍCULO 201. REMISIÓN NORMATIVA. En lo no previsto en este capítulo se aplicarán la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que las adicionen, modifiquen, sustituyan o reglamenten.

CAPÍTULO XXIII. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 202. OBJETO. PRESENCIA reconoce el derecho de todas las personas que participan en el contexto laboral a desarrollar sus actividades en ambientes libres de acoso sexual, violencia sexual y cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual que vulnere la dignidad, libertad, integridad, igualdad o demás derechos fundamentales.

PRESENCIA adoptará medidas de prevención, atención, protección y seguimiento de conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 405 de 2025 y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 203. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas, entre otros factores, por la edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, y que ocurra una o varias veces en el contexto laboral.

A diferencia del acoso laboral, para la configuración del acoso sexual no se requiere que la conducta sea persistente o reiterada.

ARTÍCULO 204. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones de este capítulo serán aplicables a las situaciones ocurridas en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación de las personas involucradas.

Comprenderán, entre otras, las interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas, practicantes, pasantes, agentes y demás personas que participen en el contexto laboral.

La protección se extenderá a hechos ocurridos en lugares físicos o digitales relacionados con el trabajo, durante desplazamientos, viajes, reuniones, actividades institucionales, eventos laborales y demás situaciones comprendidas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 205. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL.

Podrán constituir acoso sexual, entre otras:

- a) Comentarios, insinuaciones o manifestaciones de naturaleza sexual no consentidas.
- b) Propositiones o requerimientos de naturaleza sexual no deseados.
- c) Contactos físicos de naturaleza sexual no consentidos.
- d) Acercamientos, persecuciones o asedios con connotación sexual.
- e) Comentarios no consentidos sobre el cuerpo, apariencia, vida íntima o sexualidad.
- f) Solicitudes de favores sexuales condicionadas a beneficios laborales.
- g) Amenazas o represalias relacionadas con el rechazo de conductas de naturaleza sexual.
- h) Envío o exhibición no consentida de imágenes, videos o contenidos de naturaleza sexual.
- i) Conductas de naturaleza sexual realizadas mediante medios digitales.
- j) Cualquier otra conducta que pueda configurar acoso sexual conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 206. VIOLENCIA SEXUAL. PRESENCIA rechaza toda forma de violencia sexual en el contexto laboral y adoptará medidas de prevención y protección frente a conductas que vulneren la libertad, autonomía e integridad sexual de las personas.

Cuando los hechos puedan constituir delito, se orientará a la persona afectada sobre las rutas externas correspondientes y se realizarán las remisiones que legalmente procedan.

ARTÍCULO 207. CANALES DE QUEJA Y DENUNCIA. Las quejas o denuncias por presunto acoso sexual podrán presentarse mediante los canales institucionales establecidos por PRESENCIA, incluyendo los mecanismos de PQRS y el canal institucional dispuesto para asuntos de acoso sexual y violencia en el mundo del trabajo.

Las quejas podrán presentarse por la persona afectada o por quien tenga conocimiento de los hechos, de acuerdo con la legislación aplicable.

No será requisito para recibir la queja que la persona denunciante aporte previamente prueba de responsabilidad de la persona señalada.

PARÁGRAFO. El Comité de Convivencia Laboral no será competente para conocer, investigar o conciliar casos de acoso sexual.

ARTÍCULO 208. RUTA ESPECIAL DE ATENCIÓN. Recibida una queja o denuncia, PRESENCIA activará la ruta especial establecida para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual.

La instancia responsable deberá realizar una valoración inicial de la situación, determinar las medidas de protección que resulten necesarias y orientar sobre las rutas internas y externas disponibles.

ARTÍCULO 209. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. PRESENCIA podrá adoptar, de acuerdo con las circunstancias, medidas razonables y proporcionales destinadas a proteger a la persona afectada, prevenir la repetición de los hechos y evitar contactos innecesarios con la persona señalada.

Entre otras, podrán adoptarse:

- a) Ajustes temporales en la organización del trabajo.
- b) Medidas para evitar contacto innecesario entre las personas involucradas.
- c) Medidas frente a posibles represalias.
- d) Orientación para acceder a servicios de atención integral.
- e) Remisión a las autoridades competentes.
- f) Las demás medidas legalmente procedentes.

Las medidas de protección no podrán traducirse injustificadamente en cargas o desmejoras para la persona denunciante.

ARTÍCULO 210. PROTECCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE. PRESENCIA observará las medidas de protección y garantías de estabilidad previstas en la Ley 2365 de 2024 para las personas denunciantes de acoso sexual.

En particular, se atenderá la protección especial frente a decisiones de terminación unilateral del contrato que puedan constituir una represalia, en los términos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 211. CONFIDENCIALIDAD. Las actuaciones relacionadas con presunto acoso sexual serán manejadas bajo estricta reserva y confidencialidad.

PRESENCIA adoptará las medidas necesarias para proteger la intimidad, dignidad, honra y datos personales de las personas involucradas.

ARTÍCULO 212. NO REVICITIMIZACIÓN. En la atención de las quejas se evitarán actuaciones que obliguen a la persona afectada a repetir innecesariamente su relato, enfrentar sin justificación a la persona señalada o someterse a prácticas que puedan generar una afectación adicional.

La atención se desarrollará con enfoque de género, diferencial e interseccional cuando corresponda.

ARTÍCULO 213. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, hostigamiento, discriminación, desmejora o afectación laboral contra quien presente una queja o denuncia, participe como testigo o suministre información relacionada con presuntos hechos de acoso sexual.

ARTÍCULO 214. ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Cuando los hechos puedan constituir una falta laboral atribuible a un trabajador de PRESENCIA, podrá iniciarse la actuación disciplinaria correspondiente.

La actuación deberá garantizar el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, el conocimiento de los hechos y las pruebas, la contradicción, la valoración integral de las pruebas, la decisión motivada, la proporcionalidad y los recursos legalmente procedentes.

La presentación de una queja o denuncia no constituye, por sí sola, prueba de responsabilidad.

ARTÍCULO 215. REMISIÓN A AUTORIDADES COMPETENTES. Cuando los hechos puedan constituir delito, infracción administrativa u otra conducta cuya investigación corresponda a una autoridad externa, PRESENCIA orientará a la persona afectada y realizará las remisiones que legalmente correspondan.

La activación de la ruta interna no limita el derecho de la persona afectada a acudir directamente ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 216. NO CONCILIACIÓN. Las situaciones de acoso sexual no serán objeto de conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral ni mediante mecanismos que pretendan condicionar el acceso de la persona afectada a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 217. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN. PRESENCIA desarrollará campañas de prevención, sensibilización y capacitación sobre acoso sexual,

violencia sexual, igualdad, respeto, consentimiento, canales de denuncia y rutas de atención.

Se promoverá especialmente la formación de las personas responsables de recibir, orientar o tramitar quejas relacionadas con estas conductas.

ARTÍCULO 218. PROTOCOLO INSTITUCIONAL. PRESENCIA contará con un protocolo específico para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual, el cual deberá mantenerse actualizado conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 219. REMISIÓN NORMATIVA. En lo no previsto en este capítulo se aplicarán la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 405 de 2025, la Ley 1257 de 2008, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que las adicionen, modifiquen, sustituyan o reglamenten.

CAPÍTULO XXIV. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO

ARTÍCULO 220. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. PRESENCIA garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho a la igualdad, dignidad y no discriminación en el ámbito laboral.

Se prohíbe toda conducta, acción u omisión que tenga por objeto o efecto establecer diferencias injustificadas, restringir derechos, limitar oportunidades o afectar las condiciones laborales por razones relacionadas con sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, edad, condición familiar, situación económica, religión, opinión política, sindicalización o cualquier otra categoría protegida constitucional o legalmente.

ARTÍCULO 221. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. Se entiende por violencia basada en género cualquier conducta, acción u omisión fundada en razones de género o en relaciones desiguales de poder que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o cualquier otra afectación de los derechos fundamentales de una persona.

La violencia basada en género podrá manifestarse mediante conductas físicas, verbales, psicológicas, sexuales, económicas, patrimoniales, digitales, simbólicas o de cualquier otra naturaleza.

ARTÍCULO 222. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. PRESENCIA reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y rechaza toda conducta que

les cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por razones relacionadas con su condición de mujer.

También se rechazan las amenazas, intimidaciones, coacciones y demás conductas que afecten su libertad, dignidad, autonomía o integridad.

PRESENCIA adoptará las medidas de prevención y protección que correspondan de acuerdo con la Ley 1257 de 2008 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 223. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+. PRESENCIA garantiza la protección de las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ frente a cualquier forma de discriminación, violencia, hostigamiento, exclusión o trato desfavorable relacionado con su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Se prohíbe, entre otras conductas:

- a) Negar oportunidades laborales por razones relacionadas con orientación sexual o identidad de género.
- b) Realizar expresiones ofensivas, humillantes o degradantes.
- c) Ejercer persecución u hostigamiento.
- d) Divulgar información personal o íntima sin autorización.
- e) Generar aislamiento o exclusión por razones de orientación sexual o identidad de género.
- f) Presionar a una persona para ocultar, modificar o negar su identidad o expresión de género.
- g) Cualquier otra conducta discriminatoria prohibida por la Constitución o la ley.

ARTÍCULO 224. PREVENCIÓN. PRESENCIA desarrollará acciones de prevención orientadas a:

- a) Divulgar las políticas institucionales de igualdad y no discriminación.
- b) Capacitar sobre género, diversidad, derechos humanos y prevención de violencias.
- c) Promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y seguros.
- d) Sensibilizar sobre estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias.
- e) Fortalecer las capacidades de quienes intervengan en la recepción y atención de quejas.

- f) Identificar factores de riesgo relacionados con violencia o discriminación.
- g) Articular estas acciones con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando corresponda.

ARTÍCULO 225. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN. Cuando PRESENCIA tenga conocimiento de una situación que pueda constituir violencia o discriminación basada en género, adoptará, dentro del ámbito de sus competencias, las medidas razonables y proporcionales necesarias para proteger a la persona afectada y prevenir la repetición de los hechos.

Estas podrán comprender orientación, acompañamiento, ajustes temporales en la organización del trabajo, medidas para evitar contactos innecesarios, remisiones a servicios de atención y demás actuaciones legalmente procedentes.

ARTÍCULO 226. RUTAS INTERNAS. Las personas que consideren haber sido afectadas por conductas de violencia o discriminación basada en género podrán acudir a los canales institucionales habilitados por PRESENCIA, incluyendo PQRS específico para Acoso Sexual y Violencia basada en género y los demás medios físicos o electrónicos disponibles.

De acuerdo con la naturaleza de los hechos:

- a) Si pueden constituir **acoso laboral**, se activará la ruta prevista en el Capítulo XXII y, cuando corresponda, la intervención del Comité de Convivencia Laboral.
- b) Si pueden constituir **acoso sexual**, se activará la ruta especial prevista en el Capítulo XXIII.
- c) Si se trata de otras formas de violencia o discriminación basada en género, se activarán las medidas institucionales correspondientes.

ARTÍCULO 227. RUTAS EXTERNAS. La activación de los mecanismos internos no limita el derecho de la persona afectada a acudir directamente ante las autoridades administrativas, judiciales, de policía, de salud o cualquier otra competente.

Cuando corresponda, PRESENCIA orientará sobre las rutas externas disponibles y efectuará las remisiones legalmente procedentes.

ARTÍCULO 228. PROTECCIÓN FRENTE A TERCEROS. PRESENCIA adoptará, dentro del ámbito de sus competencias, medidas preventivas y de protección frente a conductas de violencia, acoso o discriminación provenientes de terceros relacionados con el trabajo, tales como usuarios, beneficiarios, proveedores, contratistas, aliados, visitantes u otras personas vinculadas al contexto laboral.

Las medidas se adoptarán atendiendo a la naturaleza de la relación y a las competencias jurídicas de PRESENCIA frente al tercero.

ARTÍCULO 229. CONFIDENCIALIDAD. Las situaciones relacionadas con violencia o discriminación basada en género serán tratadas con reserva y confidencialidad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad, honra y datos personales de las personas involucradas.

ARTÍCULO 230. NO REVICITIMIZACIÓN. En todas las actuaciones se evitarán prácticas que puedan generar revictimización, exposición innecesaria, confrontaciones injustificadas o cuestionamientos sustentados en estereotipos de género.

La atención deberá observar criterios de dignidad, respeto, imparcialidad, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional cuando resulte pertinente.

ARTÍCULO 231. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación, amenaza, hostigamiento, discriminación, desmejora o afectación laboral contra quien presente una queja, denuncia o solicitud de protección, participe como testigo, suministre información o colabore en las actuaciones relacionadas con violencia o discriminación basada en género.

ARTÍCULO 232. GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO. La recepción de una queja o la adopción de medidas de protección no implica por sí misma la determinación de responsabilidad de la persona señalada.

Cuando los hechos puedan constituir una falta laboral, PRESENCIA adelantará la actuación correspondiente con observancia del debido proceso, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción, valoración integral de las pruebas, proporcionalidad y demás garantías previstas en la legislación laboral.

ARTÍCULO 233. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL. Las medidas previstas en este capítulo se articularán, cuando corresponda, con las políticas institucionales de igualdad, diversidad, inclusión, convivencia laboral, prevención del acoso sexual, SG-SST, protección de datos y demás instrumentos internos de PRESENCIA.

ARTÍCULO 234. REMISIÓN NORMATIVA. En lo no previsto en este capítulo se aplicarán la Constitución Política, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011 y sus modificaciones, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, el Convenio 190 de la OIT y las demás normas que las adicionen, modifiquen, sustituyan o reglamenten.

CAPÍTULO XXV. USO Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 235. USO ADECUADO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS

PRESENCIA COLOMBO SUIZA dispone de equipos, dispositivos, sistemas, plataformas, aplicaciones, redes, correo electrónico y demás recursos tecnológicos destinados al desarrollo de sus actividades.

Los trabajadores deberán utilizarlos de manera responsable, segura y conforme a las funciones asignadas, observando las disposiciones legales, el presente Reglamento y las políticas, protocolos y procedimientos institucionales vigentes.

ARTÍCULO 236. SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Los trabajadores deberán proteger la información a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones y abstenerse de acceder, utilizar, modificar, divulgar o transferir información sin autorización o por fuera de las finalidades permitidas.

El tratamiento de datos personales y la gestión de la información deberán realizarse de conformidad con la legislación vigente y las políticas institucionales aplicables.

ARTÍCULO 237. CUSTODIA Y USO DE LOS ACTIVOS

Los trabajadores serán responsables de la adecuada custodia y utilización de los equipos, dispositivos, documentos, credenciales y demás activos de información que les sean asignados.

Al finalizar la relación laboral, producirse un cambio de cargo o cuando la organización lo requiera, deberán devolver los activos asignados de acuerdo con los procedimientos institucionales.

ARTÍCULO 238. CONTROLES Y MONITOREO

PRESENCIA COLOMBO SUIZA podrá implementar controles, auditorías y mecanismos de seguridad sobre sus recursos tecnológicos y activos de información, con el fin de proteger la información, gestionar riesgos, prevenir incidentes y verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales e institucionales.

Estos mecanismos se ejercerán dentro del marco de la legislación vigente y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente la intimidad, dignidad y protección de datos personales.

ARTÍCULO 239. REPORTE DE INCIDENTES

Los trabajadores deberán informar oportunamente al jefe inmediato y/o al área competente cualquier pérdida, hurto, acceso no autorizado, divulgación indebida, alteración de información, uso irregular de los recursos tecnológicos o cualquier otro incidente que pueda comprometer la seguridad de la información.

ARTÍCULO 240. CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las obligaciones previstas en este capítulo se desarrollan y complementan mediante las políticas, protocolos, procedimientos, declaraciones y demás instrumentos institucionales adoptados por PRESENCIA COLOMBO SUIZA.

Los trabajadores deberán conocer, consultar y observar las disposiciones que les sean aplicables, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades.

Las políticas institucionales constituyen instrumentos complementarios para orientar la conducta, prevenir riesgos, proteger los derechos de las personas, fortalecer la transparencia y garantizar el adecuado desarrollo de las actividades de la organización.

En consecuencia, para conocer las reglas, procedimientos, responsabilidades, canales de atención y demás disposiciones específicas aplicables a cada materia, los trabajadores deberán consultar el **CAPÍTULO XXVI del presente Reglamento y las políticas institucionales allí relacionadas**, así como las actualizaciones que sean comunicadas por la organización.

ARTÍCULO 241. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

PRESENCIA COLOMBO SUIZA reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la legislación vigente.

Las condiciones, mecanismos, excepciones y procedimientos para el ejercicio de este derecho se encuentran desarrollados en la **Política de Desconexión Laboral**, la cual deberá ser consultada y observada por trabajadores y responsables de la organización.

ARTÍCULO 242. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este capítulo y de las disposiciones laborales que resulten aplicables podrá dar lugar a las actuaciones

correspondientes, cuando la conducta constituya una falta previamente establecida en el presente Reglamento o en la legislación vigente.

En materia disciplinaria se garantizarán en todo caso el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción y los demás derechos y garantías establecidos en la legislación laboral y en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XXVI. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y DECLARACIONES

ARTÍCULO 243. POLÍTICAS, DECLARACIONES Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

PRESENCIA COLOMBO SUIZA cuenta con políticas, declaraciones, protocolos y lineamientos institucionales que complementan las disposiciones del presente Reglamento y establecen orientaciones, responsabilidades, medidas preventivas y mecanismos de actuación en materias específicas.

Los trabajadores deberán consultar y cumplir las disposiciones de estos instrumentos en aquello que resulte aplicable a sus funciones y responsabilidades.

Entre ellos se encuentran:

1. Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas.
2. Política de Desconexión Laboral.
3. Política de Tratamiento de Datos Personales.
4. Política de Transparencia, Antifraude y Anticorrupción.
5. Política de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
6. Política de Conflicto de Intereses.
7. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.
8. Política de Igualdad de Oportunidades, Diversidad y Género.
9. Política de Compras Sostenibles.
10. Política de Seguridad Vial.
11. Política de Gestión de Riesgos.
12. Política Ambiental.

13. Política de Prevención, Atención, Protección y Sanción del Acoso Sexual y de las Violencias Basadas en Género en el Ámbito Laboral.
14. Política de Salvaguardia con Enfoque Étnico.
15. Política para el Uso Responsable de la Inteligencia Artificial.
16. Política para el Uso de WhatsApp como Canal de Comunicación Institucional.
17. Política Integrada.
18. Política de Seguridad de la Información.
19. Declaración de Diversidad e Inclusión.
20. Declaración de Liderazgo y Compromiso con la Seguridad Vial.
21. Declaración de Libre Asociación.

Parágrafo. Las políticas, declaraciones, protocolos y demás instrumentos institucionales serán consultables a través de los medios y canales internos dispuestos por PRESENCIA COLOMBO SUIZA. Su aplicación deberá realizarse de manera armónica con la Constitución Política, la legislación vigente, el contrato de trabajo y el presente Reglamento. En caso de modificación de estos instrumentos, se aplicará la versión vigente debidamente comunicada por la organización, sin perjuicio de las formalidades legales que resulten exigibles cuando la modificación corresponda a materias propias del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXVII. CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

ARTÍCULO 244. CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS. PRESENCIA Colombo Suiza podrá contratar y vincular personas trabajadoras extranjeras, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las normas migratorias vigentes y demás disposiciones que regulen la materia.

La condición de persona extranjera o su estatus migratorio no podrá constituir, por sí mismo, un motivo de discriminación o desconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por la legislación colombiana, sin perjuicio del

cumplimiento de los requisitos migratorios, profesionales y administrativos exigidos legalmente para el desarrollo de la actividad correspondiente.

ARTÍCULO 245. DOCUMENTACIÓN Y HABILITACIÓN PARA TRABAJAR. Previo a la vinculación, PRESENCIA Colombo Suiza verificará que la persona extranjera cuente con la documentación migratoria vigente y con la autorización correspondiente para desarrollar la actividad, ocupación, profesión u oficio objeto de la vinculación.

Cuando se trate de una profesión u ocupación regulada, la persona extranjera deberá acreditar, además, los requisitos de idoneidad, convalidación, homologación, matrícula, tarjeta profesional, licencia, permiso o autorización que sean exigibles conforme a la legislación colombiana.

La existencia de una visa o autorización migratoria no sustituye el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ejercicio de profesiones reguladas.

ARTÍCULO 246. IGUALDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES. Las personas trabajadoras extranjeras vinculadas a PRESENCIA Colombo Suiza gozarán de las garantías laborales, salariales, prestacionales, de seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo y demás derechos reconocidos por la Constitución y la legislación laboral colombiana, en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras nacionales, salvo las limitaciones expresamente establecidas por la Constitución o la ley.

La Institución garantizará un trato digno, respetuoso y libre de discriminación por razón de nacionalidad, condición migratoria, origen o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 247. REGISTRO Y REPORTES A LAS AUTORIDADES. PRESENCIA Colombo Suiza cumplirá las obligaciones de registro, actualización, reporte y suministro de información relacionadas con la vinculación de personas extranjeras, ante las autoridades competentes y a través de los sistemas dispuestos para tal efecto.

En particular, cuando resulte aplicable:

1. Se efectuará el registro de la persona trabajadora extranjera en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC, administrado por el Ministerio del Trabajo, de conformidad con la regulación vigente y los plazos establecidos para ello.
2. Se efectuarán los reportes correspondientes ante Migración Colombia, a través del Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros – SIRE,

respecto de la vinculación, contratación, empleo, desvinculación o terminación de la relación, cuando exista obligación legal de reportarlos.

3. Se realizarán las actualizaciones que correspondan cuando se presenten cambios en la actividad, ocupación, cargo, vinculación o demás circunstancias que deban ser informadas a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 248. OBLIGACIONES MIGRATORIAS DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR. PRESENCIA Colombo Suiza y las personas trabajadoras extranjeras deberán cumplir las obligaciones que les correspondan conforme a las normas migratorias y laborales vigentes, incluyendo aquellas relacionadas con la vigencia de visas, permisos de trabajo, cédula de extranjería, actualización de información y ejercicio de la actividad autorizada.

La persona trabajadora extranjera deberá informar oportunamente a la Institución cualquier modificación, vencimiento, cancelación o circunstancia que pueda afectar su autorización para permanecer o trabajar en Colombia.

PRESENCIA Colombo Suiza suministrará a las autoridades competentes la información que legalmente le sea requerida y facilitará las actuaciones de inspección, vigilancia y control que correspondan.

ARTÍCULO 249. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA. Las obligaciones, requisitos, procedimientos, términos y mecanismos de reporte aplicables a la contratación y vinculación de personas extranjeras se entenderán sujetos a las modificaciones que introduzcan las autoridades competentes.

La Institución adoptará los procedimientos internos necesarios para garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales y migratorias vigentes, sin que el presente Reglamento implique la reproducción de requisitos, formularios, procedimientos técnicos o términos que puedan ser modificados por la autoridad competente.

CAPÍTULO XXVIII. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 250. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

PRESENCIA Colombo Suiza garantizará la adecuada publicación, divulgación, accesibilidad y conocimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en sus artículos 119 y 120, modificados por la Ley 2466 de 2025, y demás disposiciones que resulten aplicables.

La publicación y divulgación del Reglamento tendrán como finalidad garantizar que las personas trabajadoras conozcan las disposiciones que regulan las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de las partes, las normas de convivencia, las prohibiciones, el régimen disciplinario, los procedimientos aplicables y, en general, las reglas que rigen la relación laboral.

1. Publicación física.

Una vez cumplidas las formalidades legales correspondientes para la adopción del Reglamento Interno de Trabajo, PRESENCIA Colombo Suiza efectuará su publicación mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos y de fácil acceso para los trabajadores, en los lugares de trabajo en los que resulte legalmente exigible.

Cuando la organización cuente con varios lugares de trabajo separados, se observarán las reglas establecidas en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que la publicación mediante medio virtual permite que no sea necesario efectuar múltiples publicaciones físicas en cada lugar de trabajo, en los términos previstos por la legislación vigente.

2. Publicación mediante medios virtuales.

PRESENCIA Colombo Suiza realizará igualmente la publicación del Reglamento Interno de Trabajo a través de un medio virtual institucional, que permita a los trabajadores acceder a su contenido de manera permanente y durante la vigencia de la relación laboral.

Para tal efecto, podrá utilizar, entre otros, la intranet, plataforma institucional, sistema de gestión documental, portal interno, correo electrónico institucional u otros medios digitales de propiedad o administración de la organización que permitan garantizar el acceso efectivo al Reglamento.

Cuando corresponda, PRESENCIA Colombo Suiza podrá remitir el Reglamento a los trabajadores mediante canales digitales institucionales, dejando constancia de su envío y disponibilidad, de conformidad con la legislación vigente. La Ley 2466 de 2025 autoriza expresamente la utilización de estos mecanismos de divulgación y exige que los trabajadores puedan acceder al Reglamento en cualquier momento.

3. Acceso permanente al Reglamento.

PRESENCIA Colombo Suiza garantizará que los trabajadores puedan consultar el

Reglamento Interno de Trabajo en cualquier momento, durante la vigencia de la relación laboral, mediante los mecanismos físicos o virtuales dispuestos para tal efecto.

La organización adoptará las medidas necesarias para que el Reglamento se encuentre disponible, actualizado, legible y en condiciones que permitan su consulta efectiva.

Cuando se produzcan modificaciones al Reglamento, se garantizará la disponibilidad de la versión vigente y se procurará que las versiones anteriores permanezcan debidamente identificadas y conservadas cuando ello resulte necesario para efectos de trazabilidad, archivo o acreditación de las condiciones laborales aplicables en un determinado período.

4. Divulgación a los trabajadores. PRESENCIA Colombo Suiza implementará mecanismos razonables de divulgación del Reglamento Interno de Trabajo, dirigidos tanto a los trabajadores vinculados como a quienes ingresen posteriormente a la organización.

La divulgación podrá efectuarse mediante procesos de inducción y reinducción, capacitaciones, reuniones, comunicaciones institucionales, medios digitales, carteleros, correo electrónico, plataformas corporativas o cualquier otro mecanismo idóneo.

En los procesos de inducción y reinducción se procurará informar, entre otros aspectos, sobre:

- a) Los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- b) Las normas de comportamiento y convivencia laboral.
- c) La jornada, horarios y demás condiciones de prestación del servicio.
- d) Las prohibiciones y obligaciones especiales de los trabajadores.
- e) El régimen disciplinario y las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones laborales.
- f) Los procedimientos establecidos para la presentación y atención de solicitudes, quejas, reclamos o situaciones relacionadas con la convivencia laboral.
- g) Las disposiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
- h) Las políticas institucionales y demás disposiciones internas que resulten aplicables.

La divulgación deberá desarrollarse bajo criterios de accesibilidad, claridad, oportunidad y, cuando resulte necesario, mediante mecanismos que faciliten la comprensión de las disposiciones aplicables.

5. Constancia de entrega y conocimiento. PRESENCIA Colombo Suiza podrá implementar mecanismos físicos o electrónicos que permitan dejar constancia de la entrega, publicación, disponibilidad, divulgación o consulta del Reglamento Interno de Trabajo por parte de los trabajadores.

Para tal efecto, podrán utilizarse, entre otros, constancias de entrega, formatos de inducción, registros de asistencia, acuses de recibo, certificaciones, registros de capacitación, comunicaciones electrónicas, confirmaciones de recepción o mecanismos de aceptación y consulta implementados en las plataformas institucionales.

La constancia de conocimiento o recepción tendrá carácter probatorio respecto de la puesta a disposición y divulgación del Reglamento, sin que pueda interpretarse como renuncia del trabajador a derechos laborales mínimos, ciertos e irrenunciables reconocidos por la Constitución, la ley, la convención colectiva, el pacto colectivo, cuando corresponda, o demás fuentes aplicables de derecho laboral.

6. Modificaciones y actualizaciones. El Reglamento Interno de Trabajo será actualizado cuando resulte necesario como consecuencia de modificaciones constitucionales, legales, reglamentarias o jurisprudenciales, cambios en la organización, incorporación de nuevas disposiciones internas o cualquier otra circunstancia que haga necesaria su adecuación.

Las modificaciones deberán surtir el procedimiento legal correspondiente y serán publicadas y divulgadas por los mismos medios establecidos para el Reglamento, garantizando su conocimiento y acceso por parte de los trabajadores.

PRESENCIA Colombo Suiza informará oportunamente a los trabajadores sobre las modificaciones adoptadas y señalará, cuando corresponda, la fecha a partir de la cual comenzarán a producir efectos.

Las modificaciones al Reglamento deberán respetar en todo momento los derechos mínimos establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales vigentes.

7. Prevalencia de la normativa laboral vigente. El presente Reglamento se interpretará y aplicará de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, sus normas reglamentarias y las demás disposiciones que modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten la legislación laboral.

En consecuencia, cualquier disposición del presente Reglamento que resulte contraria a una norma laboral de obligatorio cumplimiento se entenderá ajustada a

la normativa vigente, sin perjuicio de la obligación de PRESENCIA Colombo Suiza de realizar las actualizaciones formales correspondientes.

Parágrafo. La publicación, divulgación y disponibilidad del Reglamento Interno de Trabajo no sustituyen las obligaciones legales de información, inducción, capacitación, comunicación y participación que correspondan a PRESENCIA Colombo Suiza en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, prevención del acoso laboral y demás materias reguladas por disposiciones especiales.

CAPÍTULO XXIX. VIGENCIA

ARTÍCULO 251. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir del dieciocho (18) de septiembre de 2026, una vez cumplidas las obligaciones legales de publicación y divulgación, de conformidad con la normativa laboral vigente.

Con su entrada en vigencia, quedarán derogadas y sustituidas las disposiciones de reglamentos internos anteriores que sean contrarias al presente Reglamento.

Las disposiciones laborales que sean expedidas o modificadas con posterioridad a su entrada en vigencia serán aplicables desde la fecha que legalmente corresponda y prevalecerán sobre cualquier disposición del presente Reglamento que resulte incompatible, sin perjuicio de su posterior actualización formal.

PRESENCIA Colombo Suiza garantizará la publicación, divulgación y acceso permanente al Reglamento y efectuará las modificaciones necesarias para mantenerlo actualizado conforme a la legislación laboral vigente, incluida la Ley 2466 de 2025 y las normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO XXX. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 252. DISPOSICIONES FINALES. El presente Reglamento Interno de Trabajo se interpretará y aplicará de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la **Ley 2466 de 2025**, sus normas reglamentarias y demás disposiciones laborales vigentes.

1. Interpretación del Reglamento. Las disposiciones del presente Reglamento deberán interpretarse de manera armónica con los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, estabilidad laboral, buena fe, primacía de la realidad,

irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales y demás principios que rigen las relaciones de trabajo.

2. Remisión a la legislación laboral. En todo lo no previsto expresamente en este Reglamento se aplicarán las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulen la materia laboral y resulten aplicables a la relación de trabajo.

3. Aplicación de normas más favorables. En caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas laborales vigentes, se aplicará la disposición más favorable al trabajador o trabajadora, en los términos establecidos en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo. La norma favorable que resulte aplicable deberá observarse en su integridad.

4. Integración normativa. El presente Reglamento forma parte del marco regulatorio de las relaciones laborales de PRESENCIA Colombo Suiza y se integrará con las disposiciones legales, reglamentarias, convencionales y demás fuentes del derecho laboral que resulten aplicables, siempre que sean compatibles con la legislación vigente.

5. Situaciones no previstas. Las situaciones no contempladas en el presente Reglamento serán resueltas de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las demás normas laborales vigentes y los principios que rigen el derecho del trabajo.

PARÁGRAFO. Ninguna disposición del presente Reglamento podrá interpretarse como renuncia, limitación o desconocimiento de derechos laborales mínimos e irrenunciables. En caso de modificación, adición o sustitución de las normas laborales aplicables, PRESENCIA Colombo Suiza adecuará el Reglamento conforme al ordenamiento jurídico vigente.

CAPÍTULO XXXI. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 253. INEFICACIA DE LAS DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL. Las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que sean contrarias a la Constitución Política, la ley, los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores o las normas laborales de obligatorio cumplimiento, se tendrán por **ineficaces o inaplicables**, según corresponda, sin que puedan producir efectos en perjuicio de los trabajadores.

1. Derechos mínimos e irrenunciables. No tendrán validez las disposiciones que impliquen renuncia, limitación o desconocimiento de derechos mínimos

establecidos en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales aplicables.

2. Inaplicabilidad. Cuando una disposición del Reglamento resulte incompatible con una norma laboral posterior, prevalecerá la disposición legal vigente y de obligatorio cumplimiento, aplicándose esta desde la fecha en que legalmente corresponda.

3. Conservación del Reglamento. La ineficacia o inaplicabilidad de una disposición no afectará la validez ni la aplicación de las demás normas contenidas en el presente Reglamento, las cuales conservarán plena vigencia siempre que sean compatibles con el ordenamiento jurídico.

PARÁGRAFO. PRESENCIA Colombo Suiza realizará las modificaciones y actualizaciones necesarias al Reglamento cuando se produzcan reformas legales, reglamentarias o jurisprudenciales que incidan en su contenido, garantizando en todo momento el respeto de los derechos laborales mínimos e irrenunciables y de las disposiciones de obligatorio cumplimiento.

CONSTANCIA DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA

El presente **Reglamento Interno de Trabajo de PRESENCIA Colombo Suiza** ha sido elaborado, actualizado y adoptado de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la **Ley 2466 de 2025** y demás normas laborales vigentes y aplicables.

En constancia, se suscribe en la ciudad de Medellín, a los 10 días del mes de septiembre de 2026, y se dispone su publicación y divulgación por los medios establecidos para garantizar su conocimiento y acceso permanente por parte de las personas trabajadoras.

El presente Reglamento entrará en vigencia el **dieciocho (18) de septiembre de 2026**, de conformidad con lo establecido en el artículo 236 del mismo.

PRESENCIA COLOMBO SUIZA

Nombre: JUAN FELIPE RENDÓN OCHOA

Cargo: Representante Legal

Firma: 