



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LA CURADORA URBANA SEGUNDA DE ENVIGADO

Adriana Tamayo Acevedo, en mi condición de Curadora Urbana Segunda de Envigado, en uso de las facultades legales y en especial las conferidas en el Ley 388/97, Decreto 1052/98, Ley 1437 de 2011, y el Decreto 1077 de 2015, decreto 1072 de 2015, Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", y demás normas concordantes y vinculantes, procede a DICTAR EL REGLAMENTO DE TRABAJO para los empleados y contratistas que la acompañan el cargo de Curadora Urbana Segunda del Municipio de Envigado.

Capítulo I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1. OBJETO: El presente es el Reglamento de Trabajo dictado por Adriana Tamayo Acevedo, en su calidad de Curadora Urbana Segunda de Envigado, entidad que funciona con domicilio en Carrera 38 A SUR No 43-047. Envigado del Municipio de Envigado, con la finalidad de cumplir con las disposiciones legales, reglamentar la conducta laboral de los empleados y contratistas en lo que a ellos les sea aplicable; en lo que no lo exprese textualmente la Ley, y establecer en forma general los códigos que marcan las relaciones del ente con sus empleados, sea por contrato de trabajo a término fijo o indefinido, de prestación de servicios profesionales, o en forma transitoria, así como presencial, virtual, remoto o desde casa.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS: Para todas las relaciones que se tejen alrededor de la función que desempeña la Curadora Urbana Segunda de Envigado, especialmente las regladas mediante este contrato de trabajo, se registrarán por los principios del debido proceso, legalidad, imparcialidad, economía, proporcionalidad, igualdad, publicidad, igualdad, solidaridad, transparencia y todos aquellos que sean aplicables en el caso particular que se resuelva.

CAPITULO II NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 3. CONTRATO DE APRENDIZAJE. La empleadora en el ejercicio de sus competencias, y en relación con la función pública que cumple de acuerdo con el decreto 1077 de 2010, la norma que lo modifique o derogue, admitirá en sus instalaciones estudiantes que cursen el semestre de práctica profesional, en Arquitectura, Ingeniería Civil y Derecho, que



necesiten realizar las prácticas de estudio acuerdo con el pensum, académico. Los admitidos, estarán sujetos al cumplimiento del presente reglamento, y tendrán los derechos y obligaciones establecidos en la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifique, derogue o sustituya. El contrato, será por escrito, suscrito con el aprendiz, deberá estar circunscrito y cumplir los requisitos establecidos en la Ley 789 de 2002 y 188 de 1959, especialmente en cuanto a lo relacionado con la vigencia del contrato, apoyo de sostenimiento, beneficio de la seguridad social, riesgos profesionales y horarios, serán establecidos, reconocidos y pagados en los mismos términos y condiciones establecidos en la Ley Colombiana.

ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA. De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes, que lo reglamente, modifique o derogue, La empleadora, se reserva el derecho de pactar el periodo de prueba, el cual se realizará y se cumplirá con las condiciones previamente establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás leyes completarías relacionadas con la materia. En la etapa del periodo de prueba, el trabajador, queda sometido al cumplimiento de las normas dictadas en el presente reglamento y de las funciones que se establezcan para el cargo.

ARTÍCULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS, POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, TELETRABAJO, REMOTO Y DESDE CASA. El presente reglamento también se aplica, y lo deben cumplir, las personas que presten servicios profesionales, o por obra, o labor, o en forma transitoria, teletrabajo, remoto, y desde casa, dentro o fuera de las instalaciones que determine la Curadora Segunda de envigado, durante el tiempo que dure el contrato.

Parágrafo: En el caso del contrato por obra o labor, y de prestación de servicios, por el hecho de estar obligado a cumplir el presente reglamento, no se entenderá, que existe relación laboral en los términos diferentes a los pactados.

ARTÍCULO 6. SALARIO Y FORMA DE PAGO: De conformidad con lo establecido en el Código sustantivo de Trabajo, La Curadora Segunda de Envigado, puede pactar libremente el salario, en sus diferentes modalidades, y lo hará siempre respetando las condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y Sus normas complementarias, de acuerdo a lo convenido con el empleado o contratista, lo cual constará por escrito, en cuanto a el valor, la forma de pago, y demás obligaciones de las partes.



ARTÍCULO 7. VACACIONES Y DESCANSOS REMUNERADOS. Los aspectos relacionados con los descansos remunerados y las vacaciones, se regirán expresamente por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, y las normas que lo modifiquen, deroguen, y complementen.

ARTÍCULO 8. JORNADA ORDINARIA LABORAL, HORAS EXTRAS DIURNAS Y NOCTURNAS. La Curadora Segunda de Envigado, establecerá en este reglamento el horario ordinario, y en lo relativo a las horas extras diurnas y nocturnas, recargos, trabajo en días de descanso obligatorio y demás, referidos a la jornada laboral, se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, las normas que lo modifiquen, lo deroguen, y o lo complementen.

Parágrafo: Para el caso de los empleados remoto, trabajo desde casa, o teletrabajo será obligatorio para el empleado, cumplir con el procedimiento establecido para el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC.

ARTÍCULO 9. SEGURIDAD SOCIAL, RIESGOS PROFESIONALES. La Curadora Urbana Segunda de Envigado, en cuanto a los aspectos de seguridad social, riesgos profesionales y prestaciones sociales y asistenciales de los empleados se regirá expresamente por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo modifiquen, lo deroguen, y o lo complementen.

ARTÍCULO 10. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS. La Curadora Segunda de Envigado, en cuanto a los aspectos de contratación con menores, mujeres en estado de gravidez, y labores para mujeres, se regirá expresamente por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo modifiquen, lo deroguen, y o lo complementen.

Parágrafo: Es obligación de la empleada que inicia su estado de gravidez, comunicar de manera inmediata su condición a la empleadora.

Capítulo III NORMAS ESPECIALES.

ARTÍCULO 11. HORARIO DE TRABAJO: La Curadora Urbana Segunda de Envigado, presta un servicio público inherente a las funciones y competencias de la Alcaldía de Envigado, para el Otorgamiento de licencias urbanísticas, actos de reconocimiento y otras actuaciones reglamentadas



por el decreto 1077 de 2015 y demás normas complementarias, por lo tanto, el horario que deben cumplir los empleados, será el establecido a continuación.

Los contratistas o trabajadores transitorios, por prestación de servicios, por obra, o por labor, establecerán cuando se amerite, las horas de permanencia en las instalaciones dentro del respectivo contrato que se suscriba con la entidad.

La Jornada laboral se cumplirá en los días lunes a jueves, en el horario de 7:00am a 12.00m y de 1:00pm a 5:00pm. Y viernes 7:00am a 4.00pm en jornada continua.

Parágrafo 1: El Horario podrá ser cambiado, por fechas especiales, o por hechos extraordinarios en forma provisional. Y en forma definitiva, por cambio en los horarios de la Administración de Envigado. En caso de modificación del horario, no será necesario cambiar el presente reglamento y las modificaciones se insertarán mediante adenda, o circular, con un aviso previo mínimo de tres días (3) anteriores al cambio.

Parágrafo 2. Las horas de trabajo ordinario establecidas en la Ley laboral, se cumplirán dentro de los días lunes a viernes en la jornada establecida, la que podrá ampliarse a fin de establecer el descanso los días sábado. Los domingo y festivos, serán remunerados de acuerdo a lo establecido en la Ley, cuando se labore en estos días.

Parágrafo 3. Los empleados en trabajo remoto, desde casa, o teletrabajo, Cumplirán estrictamente el horario establecido en este reglamento en iguales condiciones que, para los empleados presenciales, garantizando su conectividad y cumplimiento, sin incurrir en horas extras sin autorización previa de la empleadora.

ARTÍCULO 12. CUMPLIMIENTO DEL HORARIO. Los empleados sometidos al horario establecido en el artículo anterior, no tienen justificación para incurrir en la conducta de llegadas tarde, o salidas de la empresa antes de terminarse la jornada laboral.

Parágrafo 1. En caso de llegadas tarde, el empleado, deberá presentar los descargos al superior o jefe inmediato, o ante quien la Curadora delegue, en forma escrita, dentro de las 6 horas siguientes a haber incurrido en la falta, allegando prueba sumaria de la razón que justifique el incumplimiento,



Parágrafo 2. En el caso de ausencia del empleado antes de terminarse la jornada laboral, se deberá contar con permiso previo del jefe inmediato, y en caso de no tenerlo, deberá presentar la justificación por escrito, dentro de las 6 horas siguientes a la falta, allegando la prueba sumaria de las razones que justifique el incumplimiento.

Parágrafo 3: Los empleados en trabajo remoto, desde casa, o teletrabajo, No podrán ausentarse en horas laborales de la dirección registrada para el trabajo, sin permiso previo del jefe inmediato; y no podrán ingresar tarde, a la jornada asignada.

Parágrafo 4. Los empleados que inicien estudios, deberán matricular los cursos por fuera del horario laboral aquí establecido. Excepto los estudiantes que están vinculados por contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 13. DEBIDO PROCESO ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL. En caso de presentarse alguna de las conductas enunciadas en el artículo anterior, sin presentarse los descargos o la justificación debida; o que la justificación no sea aceptada por encontrarse que no es sustento ni razón de la ocurrencia de la conducta, la empleadora prevé el siguiente procedimiento para la sanción de la falta:

1. En la primera vez que se cometa la falta, se hará un llamado de atención en forma verbal.
2. En la segunda vez que se cometa la falta, Se hará un memorandum por escrito sin copia a la hoja de vida.
3. En la tercera vez que se cometa la falta, se hará un memorandum por escrito con copia a la hoja de vida.
4. En la cuarta vez que se cometa la falta, se dará por terminado el contrato laboral por causa justa, por el incumplimiento de las obligaciones en el establecidas.

Parágrafo: En los eventos de reincidencia en la falta, el empleador podrá descontar del salario pactado, el tiempo no laborado, sea por llegada tarde, o por ausencia durante o antes de terminarse la jornada laboral.

ARTÍCULO 14. PERMISOS. La Curadora Urbana Segunda de Envigado, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios, previa solicitud por escrito, en los eventos que se requiera, para el ejercicio del derecho al sufragio, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros. En caso de grave calamidad



doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

Parágrafo 1. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con horas de anticipación y el permiso se concederá hasta el 30% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario, y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Curadora (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

Parágrafo 2: Quedan prohibidos los permisos no remunerados, salvo que la urgencia lo amerite, y realizando la solicitud previamente, la cual está sujeta a ser aprobada según las condiciones de sus funciones laborales.

ARTÍCULO 15. NORMAS DE SALUBRIDAD Y SEGURIDAD. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Curadora en su calidad de empleadora, como más adelante se hará en este reglamento para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo los sistemas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo.- El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica en el SG-SST y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional, que le hayan comunicado por escrito, se consideran como faltas graves al presente reglamento y al contrato de trabajo, y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 16. ATENCIÓN EN ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, se ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y se tomarán todas las medidas



que ordena el SG-SST que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. y siguiendo las reglas del decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 17. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Parágrafo: Es una obligación para todos los empleados y prestadores de servicios profesionales, presencial, remoto, desde casa, o teletrabajo, Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo [22](#) del Decreto 1295 de 1994, la norma que lo derogue o modifique, y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 18. PRESCRIPCIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Tratar con respeto y subordinación a los superiores.
2. Tratar respeto a sus compañeros de trabajo y a los usuarios del servicio público que presta la Curadora Urbana Segunda de Envigado.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de en el trabajo.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empleadora, en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la empleadora para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.



10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Mantener la mayor confidencialidad con toda la información de la Curadora Segunda de Envigado.
12. No sustraer por ningún medio, información de la Curadora, relacionada con los trámites, funciones, cargo, y conocimiento de hechos que se tenga en el trabajo.
13. Abstenerse en todo caso de descargar y/o instalar programas en los sistemas que suministra la Curadora Urbana Segunda, Bien sea, descargados de internet u obtenidos por otros medios de los cuales no se tenga la licencia.
14. Por ningún motivo se le debe cobrar dinero, o especie, o comisión, a los clientes, usuarios, o personas que busquen los servicios que presta la Curadora Urbana Segunda de Envigado y su equipo de trabajo, por servicios catalogados como gratuitos, o por servicios que los clientes pagan, en forma reglada por la Ley.
15. Abstenerse de ofrecer sus servicios profesionales, a usuarios, clientes, visitantes, de las instalaciones en que se presta el servicio para expedir licencias y otras actuaciones; ni prestar sus servicios dentro del municipio de Envigado, relacionados directamente con las actividades que como empleado desempeña en para la Curadora Segunda de Envigado. Este literal no aplica para quienes prestan servicios profesionales en forma independiente, a partir del contrato de prestación de servicios, y su pago consiste en honorarios.
16. Utilizar el Internet solo como herramienta de trabajo y para los fines relacionados con la labor asignada.
17. Queda expresamente prohibido durante la jornada laboral, ingresar a las redes sociales, tales como Facebook, Twitter, WhatsApp, y demás links que para el entretenimiento y ocio, cuando su uso no tenga relación en forma directa con las actividades laborales.
18. Abstenerse de extraer paquetes de trámites de la Curadora Urbana Segunda de Envigado, sin el permiso o la autorización expresa de la Curadora.
19. Abstenerse de ingresar a las redes sociales y de chat, desde los computadores de la curaduría y los celulares, con fines personales no complementarios a la relación laboral.
20. Abstenerse de utilizar audífonos.
21. Abstenerse de utilizar bafles y/o amplificadores de sonido.
22. Abstenerse de participar activamente de política, excepto para ejercer el derecho al sufragio en los términos legales.
23. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e



- instrucciones que de manera particular le imparta la Curaduría o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
24. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el cumplimiento de la función.
 25. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 26. Comunicar oportunamente a la Curadora Urbana Segunda de Envigado las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 27. Observar las medidas preventivas higiénicas y sanitarias prescritas por el médico de la EPS, o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
 28. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
 29. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
 30. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa,
 31. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
 32. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.
 33. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

ARTÍCULO 19. PRESCRIPCIONES DE ORDEN DEL EMPLEADOR:

- a). Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b). Entregar a los trabajadores los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c). Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.



- d). Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e). Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f). Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- g). Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h). Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- i). Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo.
- j). Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- k). Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- l). Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- m). Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Curaduría (artículo 57 del C.S.T.).
- n) Cumplir todas las disposiciones y reglamenta referido al SG-SST.

Capítulo IV
SISTEMA DE GESTION SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SG-SST



ARTÍCULO 20. De conformidad con el artículo 2.2.4.6.5. de la ley 1072 de 2015 la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), adoptada y publicada por la Curadora Urbana Segunda de Envigado, hace parte las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

ARTÍCULO 21. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

ARTÍCULO 22. Las recomendaciones del Comité Paritario de Salud, son de obligatorio cumplimiento, siempre y cuando no contravengan este reglamento y la ley.

ARTÍCULO 23. El plan anual de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será adoptado por la Curadora Urbana Segunda, debe incluir para el empleo en sitio y el teletrabajo, la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, y adoptar las acciones necesarias según su Plan.

ARTÍCULO 24. Todos los empleados sin excepción, deben hacer uso de los mecanismos de comunicación puesto en su conocimiento para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo, teletrabajo, remoto, desde casa, así como el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

CAPITULO V CONDUCTO REGULAR Y CARGOS.

ARTÍCULO 25. La Curadora Urbana Segunda de Envigado es la máxima autoridad de la Curaduría, o la persona encargada en caso de ausencia o delegación, quien será el encargado de vigilar el cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas en este reglamento, y en los contratos



laborales, y de prestación de servicios, e imponer las sanciones cuando haya lugar, previo cumplimiento del debido proceso y normas reglamentarias.

ARTÍCULO 26. La secretaria general, será la encargada de la vigilancia y control del cumplimiento de los horarios establecidos, y ante ella se radicarán los descargos, permisos, solicitudes, citas, quejas, peticiones etc. de los empleados y contratistas, quien tendrá la obligación de comunicarlos en forma inmediata al Curador.

ARTÍCULO 27. Los demás cargos tendrán la jerarquía y funciones que determine la Curadora, en el manual de funciones y se desempeñarán con arreglo a los contratos laborales que se suscriban, teniendo presente en todo caso, que todos los cargos tendrán la obligación de cooperación y vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas en este reglamento y las leyes. Los nombramientos y designaciones se harán por medio de circular y sus modificaciones no afectarán el presente reglamento.

Capítulo VI

ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 28. DEBIDO PROCESO. La Curadora Urbana Segunda de Envigado sólo podrá imponer a sus trabajadores sanciones previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T), previo cumplimiento del debido proceso, y siguiendo las garantías del derecho de defensa del trabajador.

ARTÍCULO 29. FALTAS GRAVES, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES. Se consideran como graves las siguientes conductas:

- a) Tratar con irrespeto, agresión verbal o personal (palabras soeces, golpes etc.), a los superiores, compañeros, clientes, y usuarios de todo tipo, que accedan a los servicios, e instalaciones de la Curadora Urbana Segunda de Envigado.
- b) Faltar a la verdad y a la honestidad dentro de la actuación que debe adelantar en el cualquiera de los procedimientos a su cargo.
- c) Atentar en forma dolosa o preterintencional contra los equipos e instalaciones de suministrados por la Empleadora.
- d) No Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.



- e) Violar la confidencialidad con la información restringida de la Curadora Urbana Segunda de Envigado.
- f) Sustraer por cualquier medio información de la Curadora Urbana Segunda de Envigado, relacionada con los trámites y procedimientos que en ella se adelantan.
- g) Cobrar dinero, o especie, o comisión, a los clientes y/o usuarios de la que demandan servicios de la curadora, por servicios catalogados como gratuitos, o por servicios que los clientes pagan, en forma reglada por la Ley.
- h) Ofrecer sus servicios profesionales, a usuarios de la curadora, y prestar sus servicios dentro del municipio de envigado, en el área relacionada directamente con las actividades que como empleado desempeña en la para la Curadora. Este literal no aplica para quienes prestan servicios profesionales en forma independiente, y no reciben salario, sino honorarios.
- i) Utilizar el equipo y el Internet para fines de ocio.
- j) Ingresar durante la jornada laboral, a las redes sociales, tales como Facebook, Twitter, WhatsApp, y demás links para el entretenimiento y el ocio, cuando su uso no tenga relación en forma directa con las actividades laborales.
- k) Extraer paquetes de trámites de la curaduría, sin el permiso o la autorización expresa de la Curadora.
- l) Ingresar a las redes sociales y de chat, desde los computadores de la Curadora en la jornada laboral, con fines personales no complementarios a la relación laboral.
- m) Utilizar audífonos.
- n) Utilizar bafles y/o amplificadores de sonido.
- ñ) Atentar contra la seguridad y salubridad de las instalaciones de la Curaduría y de las personas que permanecen en ellas.
- o) No presentarse a cumplir con la jornada laboral durante un término de 1 día sin justa causa y sin presentar la justificación debida.
- p) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin justa causa, por tercera vez.

ARTÍCULO 30. PROCEDIMIENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA FALTA.

1. Una vez se tenga conocimiento de la falta, la Curadora o superior que ésta delegue, establecerá los cargos motivando la comisión de la falta y se le pondrá por escrito de presente notificado personalmente al trabajador. Los cargos de notificarán dentro de los cinco (5) días siguientes a la comisión de la falta, so pena de caducidad o prescripción.



2. Una vez notificado el trabajador, éste tendrá un término improrrogable de diez (10) días siguientes para presentar por escrito los descargos correspondientes, presentar pruebas, y solicitar las que pretenda hacer valer. Las pruebas se practicarán en un término de 10 días siguientes a la solicitud.
3. Concluida la etapa probatoria, se adoptará la decisión previo concepto del ministerio de trabajo, y se notificará por escrito. Contra la decisión procede el recurso de reconsideración que se debe presentar ante la Curadora dentro de los 10 días siguientes a la notificación personal.
4. En firme la decisión se procederá a la aplicación de la sanción.

Durante la investigación no se suspenderá al trabajador a menos que se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Capítulo VII **CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 31. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. Adicionase la ley y normatividad concerniente al ACOSO LABORAL. La ley 1010 de 2006 en su artículo 7, ha tipificado como acoso laboral por parte del empleador una serie de conductas de este contra sus empleados: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; 2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; 3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; 4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; 5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; 6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de



trabajo; 7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; 8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; 9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; 10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados. 11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; 12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; 13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; 14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. La norma, condiciona el acoso laboral a que estas conductas sean reiterativas y públicas, de suerte que aquellas esporádicas y en privado, muy seguramente no puedan ser alegadas como acoso laboral. Respecto a las conductas sucedidas en privado, es decir, sin la presencia de testigos, pueden ser alegadas como acoso laboral, pero requiere de su demostración “por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”, por parte de quien las alega, en cambio, aquellas conductas esporádicas, ocasionales no podrán alegarse como acoso laboral, aun cuando correspondan a conductas que, por definición legal, son propias del acoso laboral.



Capítulo VII DISPOSICIONES FINALES PUBLICACIONES

ARTÍCULO 33. Los empleados y contratistas deberán dar estricto cumplimiento a la política de privacidad y seguridad, así como la política de tratamiento de datos, establecida por la CURADORA URBANA SEGUNDA DE ENVIGADO, para el ejercicio de las funciones, y acogerse a los lineamientos y obligaciones establecidas en las mismas, para lo cual deberán conocerla y apropiarla en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 34. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, la Curadora Urbana Segunda de Envigado, debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias, con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria artículo 120.

VIGENCIA

ARTÍCULO 35. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C.S.T.):

ARTÍCULO 36. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empleadora.

Dado en Envigado a los dos (02) días del mes de agosto de dos mil Veintitrés (2023).

ADOPTESE, PUBLIQUESE, Y CÚMPLASE

CURADORA URBANA SEGUNDA DE ENVIGADO.
Abogada: ADRIANA TAMAYO ACEVEDO