



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Versión 4
Agosto 15 de 2025**

**GESTION INMOBILIARIA MIC S.A.S.
NIT: 900.778.625-7**

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
CAPITULO I. Finalidad del Reglamento	3
CAPITULO II. Condiciones de admisión	3
CAPITULO III. Trabajadores Accidentales o Transitorios	4
CAPITULO IV. Contratos de Aprendizaje	4
CAPITULO V. Horario de Trabajo	6
CAPITULO VI. Las Horas Extras y Trabajo Nocturno	6
CAPITULO VII. Días de Descanso Legalmente Obligatorios	7
CAPITULO VIII. Salario mínimo, Convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan	10
CAPITULO IX. Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos Profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en El trabajo.	11
CAPITULO X. Deberes Generales de los Trabajadores	13
CAPITULO XI. Orden Jerarquico	14
CAPITULO XII. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años	14
CAPITULO XIII. Obligaciones especiales de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. y los Trabajadores	16
CAPITULO XIV. Tipos de Faltas y Sanciones Disciplinarias	20
CAPITULO XV. Reclamos: Personas ante quienes debe presentarse y su tramitación	21
CAPITULO XVI. Mecanismos de prevención del acoso laboral y Procedimiento interno de solución	22
CAPITULO XVII. Publicaciones	24
CAPITULO XVIII. Disposiciones finales	24
CAPITULO XIX. Cláusulas ineficaces	24
CAPITULO XX. Vigencia	25
CONTROL DE CAMBIOS	25

GESTIÓN INMOBILIARIA MIC S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Finalidad del Reglamento

ARTICULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S., en adelante "Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S.", domiciliada en la calle 99 N°58-99, Apto 1402 T-1 Portobelo, de la ciudad de Barranquilla y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Copia de afiliación o carné de la EPS, AFP y fondo de cesantías a la cual se encuentre vinculado.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Hoja de vida.
- f) Todos los documentos de formación académica que se requieran.

Período de prueba

ARTICULO 3. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto evaluar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV

Contratos de aprendizaje

ARTÍCULO 8. Se entenderá como contrato de aprendizaje la forma de vinculación laboral que no posee una subordinación y no excede un plazo de dos (2) años, que tiene como fin que una persona llamada APRENDIZ preste sus servicios a una empresa PATROCINADORA en este caso MIC Gestión Inmobiliaria, con el objetivo de colaborar con su formación profesional y ésta le reconocerá por su etapa de aprendizaje un apoyo de sostenimiento, el cual no constituye salario como lo expresa la normatividad especial en la materia.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje puede ser celebrado por personas mayores de quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos (C.S.T).

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje que realice Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. con sus APRENDICES, deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

1. Nombre de la empresa patrocinadora;
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y, derechos de éste y aquel;
5. Apoyo de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
6. Condiciones del trabajo, duración y periodos de estudio;
7. Condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes (Artículo 83, C.S.T).

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, EL APRENDIZ recibirá de MIC Gestión Inmobiliaria un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo:

- En la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual vigente.
- El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 100% de un salario mínimo mensual legal vigente (Artículo 21, Ley 2466 de junio 25 del 2025).

ARTÍCULO 12. EL APRENDIZ además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, también deberá cumplir con lo estipulado en éste reglamento, el cual plasma las políticas y lineamientos del personal que labora en Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. Igualmente, EL APRENDIZ tendrá las siguientes obligaciones:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 13. MIC Gestión Inmobiliaria, como organización PATROCINADORA tiene las siguientes obligaciones para con EL APRENDIZ:

1. Facilitar todos los medios al APRENDIZ para que reciba el complemento para su formación profesional materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el sostenimiento acordado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferir al APRENDIZ en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido
4. Dar certificación al trabajador al finalizar el contrato.

PARÁGRAFO 1. Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S., aunque se obliga en el numeral 3º a una posible vinculación del aprendiz, es importante aclarar que dicha vinculación podrá realizarse si existe alguna vacante en la organización.

ARTÍCULO 14. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del C.S.T.

3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada

CAPÍTULO V

Horario de trabajo

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así: Días laborables.

Lunes a viernes

Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.

Tiempo de almuerzo: 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados

De 8:00 a.m. a 12:00 m.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se entiende como trabajador de dirección, manejo y confianza aquel que dentro de la organización de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa - trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

CAPÍTULO VI

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTICULO. 16. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO. 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST).

ARTICULO. 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ARTICULO. 19. El reconocimiento y pago de las horas extras se hará de acuerdo a lo consagrado en el CST.

ARTICULO. 20. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO SEGUNDO. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador que no pueda asistir a su trabajo o se ve obligado a hacerlo con un retraso, deberá dar el aviso correspondiente a su jefe inmediato con antelación, de ser razonablemente posible, y de no ser posible, por la urgencia del caso, deberá comunicarlo y presentar los documentos que justifiquen dicha ausencia a más tardar el día siguiente laborable.

CAPÍTULO VII

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTICULO. 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada por la ley laboral, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Vacaciones remuneradas

ARTICULO. 23. Los trabajadores de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. tendrán derecho a vacaciones remuneradas, de acuerdo a lo consagrado en el CS.T., artículo 186, numeral primero, artículo 187, 188 y Ss..

PARÁGRAFO PRIMERO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben gozar de la totalidad de las vacaciones en tiempo durante el año siguiente a aquel en el que se haya causado; cuando se autoriza la compensación hasta la mitad de las vacaciones para mayores de 18 años este pago, solo se considera válido, si al efectuarlo, Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S., llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, el período de inicio y terminación de las vacaciones y la remuneración de las mismas (Numeral tercero, artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO TERCERO. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de vacaciones en dinero, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 20° de la Ley 1429 de 2010). Cuando las partes acuerden la compensación en dinero de las vacaciones en los términos establecidos en la legislación vigente, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente al trabajador los días no compensados de vacaciones en tiempo. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO. 24. Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. puede determinar para todos o parte de los trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, para los trabajadores que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen serán anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. La época de vacaciones debe ser señalada por Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTICULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 26. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

Permisos Licencias Remuneradas

ARTICULO 27. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios 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 su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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 este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará 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 empresa (CST, art. 57, num. 6º). El trabajador que sufrague tendrá derecho a media jornada de descanso

compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir con su función como elector. (Art 3 Ley 403 de 1997).

- En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se le concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto señalada en este párrafo. Lo anterior deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Numeral décimo, artículo 57 C.S.T).
- Si la muerte del familiar del trabajador tiene ocurrencia durante el período de vacaciones, incapacidades, permisos, u otras licencias estas se interrumpirán de acuerdo con lo señalado en el artículo 188 del C.S.T., y en consecuencia el trabajador tendrá derecho a reanudarlos, una vez finalice la licencia por luto.
- Se le concederá a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en la Ley 2114 de 2021, de forma tal que empiece a disfrutarla una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la trabajadora.
- También se reconocen catorce (14) días calendarios por licencia de paternidad, según lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

CAPÍTULO VIII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTICULO. 28. PERIODOS DE PAGO: QUINCENALES

ARTICULO. 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

ARTICULO 30. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la

estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes parafiscales, pero en este caso la base para efectuar dichos aportes es del setenta (70%) del salario integral.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación en la cuenta bancaria reportada por el trabajador.

PARÁGRAFO. En Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO IX

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ARTICULO. 31. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO. 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO. 33. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a

que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO. 34. Todo trabajador, deberá dar aviso al empleador y certificar mediante incapacidad médica expedida por la EPS su inasistencia al trabajo por motivos de salud. A menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso.

ARTICULO. 35. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

ARTICULO. 36. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO. 37. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO. 38. En caso de accidente no mortal, aun 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 provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO. 39. Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S., deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO. 40. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X

Deberes Generales de los trabajadores

ARTICULO. 41. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones 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 MIC Gestión Inmobiliaria en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.

CAPÍTULO XI

Orden jerárquico

ARTICULO. 42. El orden jerárquico de acuerdo al organigrama existente en la empresa, es el siguiente: Gerente, Subgerente administrativa, Subgerente jurídico y Asesores Comerciales.

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente, Subgerente administrativa y Subgerente jurídico.

CAPÍTULO XII

Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO. 43. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTICULO. 44. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de quince 15, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser

autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XIII

Obligaciones especiales de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. y los trabajadores

ARTICULO. 45. Son obligaciones especiales de MIC Gestión Inmobiliaria:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por 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, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

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

ARTICULO. 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Además de las obligaciones legales y reglamentarias que el trabajador adquiere en relación con la custodia, utilización y preservación de materias primas, útiles y herramientas de trabajo, el trabajador queda especialmente obligado a destinar para efectos de cumplimiento de sus funciones y dentro de los parámetros establecidos por el empleador, instrumentos que se le otorguen tales como teléfono celular, computadores portátiles. En especial, queda el trabajador obligado a abstenerse de instalar en los equipos de la Compañía software no autorizados expresamente, aun tratándose de aquellos de acceso gratuito.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, ciudad, tiempo y condiciones que el empleador le señale y de acuerdo con los horarios que se le fijen, encontrándose disponible para desplazarse a las ciudades y/o lugares que el empleador determine, conforme a las necesidades del servicio.
10. Observar rigurosamente la disciplina interna establecida por el empleador o por las personas autorizadas por esta.
11. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación pudiera causar perjuicios al empleador o a las personas o entidades en cuyos establecimientos trabajare.

ARTICULO. 47. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad

que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTICULO. 48. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de MIC Gestión Inmobiliaria los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIV

Tipos de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 49. MIC Gestión Inmobiliaria no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 50. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

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

ARTICULO. 51. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- e) la revelación de secretos y datos reservados del empleador.
- f) Las repetidas desaveniencias con los compañeros de trabajo.
- g) La omisión de declaración de conflictos de intereses.

PARÁGRAFO: Las Marcas, emblemas y distintivos del empleador, así como de los productos, materiales, ideas y demás elementos susceptibles de creación humana que se elaboren y/o utilicen en desarrollo del contrato, pertenecen a el empleador y solo podrán ser utilizados para los estrictos fines contratados con el trabajador;

cualquier uso diferente o que comprometa la imagen del empleador dará lugar a la terminación inmediata del contrato y al inicio de las acciones civiles, penales y comerciales a que haya lugar.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTICULO. 52. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador notificará por escrito al trabajador el pliego de cargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos, para que el trabajador sea citado a formular los descargos correspondientes. En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la misma.

En la audiencia de diligencia de descargos, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTICULO. 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTICULO. 54. Los reclamos de los trabajadores de MIC Gestión Inmobiliaria, se harán ante la Gerencia o ante la Subgerencia administrativa, quienes deberán atenderlo, hacer un análisis con base a las circunstancias y buscar los medios para lograr la solución del conflicto dentro de los parámetros de justicia y equidad.

CAPÍTULO XVI

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 56. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, MIC Gestión Inmobiliaria ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a). Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.

b). Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c). Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 57. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. tendrá un Comité de Convivencia, conformado según lo establecido en las resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012 y 1356 de 2012.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar, y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

Atender las solicitudes preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

Las estipuladas en el artículo 6 de la resolución de 652 de 2012.

Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las soluciones para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva, las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVII **Publicaciones**

ARTICULO 58. Gestión Inmobiliaria MIC S.A.S. deberá publicar el reglamento interno de trabajo, en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVIII **Disposiciones finales**

ARTICULO. 59. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX **Cláusulas ineficaces**

ARTICULO. 60. No producirán 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 (CST, art. 109).

CAPÍTULO XX **Vigencia**

ARTÍCULO 61. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del C.S.T.

Fecha: agosto 15 de 2025
Dirección: Calle 99 N°58-99 Apto.1402 T-1 Portobelo
Ciudad: Barranquilla
Departamento: Atlántico



MARÍA INÉS CAMARGO DELGADO
Representante legal

CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha de Aprobación			Observación
	Día	Mes	Año	
0	04	08	2017	Edición inicial del documento
1	04	08	2018	Ajuste al documento
2	05	08	2019	Ajuste al documento
3	30	07	2021	Ajuste al documento
4	15	08	2025	Ajuste al documento