

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.

### CAPITULO I

**ARTÍCULO 1.** Adopción. El presente reglamento interno de trabajo Trabajo prescrito por **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.(INGOLTE S.A)**, identificada con NIT 807.004.248-5, sociedad Anónima Comercial, de naturaleza privada, con domicilio en la ciudad de Cúcuta, vía a Pamplona, entre puentes Elías M. Soto y San Rafael, en el cual sus disposiciones quedan sometidas tanto en la empresa como a 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

Las normas legales o convencionales que en el futuro deroguen, modifiquen o reglamenten las disposiciones del presente Reglamento, se entenderán incorporadas a partir de su vigencia.

#### **ARTÍCULO 2.** Interpretación y aplicación

El presente Reglamento Interno de Trabajo será interpretado y aplicado conforme a los principios constitucionales, legales y jurisprudenciales del derecho laboral colombiano, privilegiando la dignidad humana, la buena fe, la equidad, el trabajo decente y los principios del derecho del trabajo, tales como la primacía de la realidad sobre las formalidades, la norma más favorable al trabajador, la continuidad de la relación laboral y la protección al trabajador como parte débil de la relación jurídica.

La aplicación de las normas aquí contenidas deberá efectuarse de manera objetiva, razonable y proporcional, evitando actuaciones arbitrarias o discriminatorias. Toda medida disciplinaria, organizativa o administrativa adoptada en virtud de este reglamento deberá fundarse en hechos verificables y respetar el derecho de defensa y el debido proceso del trabajador.

### CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

#### **ARTÍCULO 3.** Proceso de selección

Para la vinculación de los trabajadores se adelantará el proceso de selección adoptado por **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, cuyo propósito es evaluar la competencia del aspirante, su formación académica, experiencia e idoneidad técnica y ética.

#### **ARTÍCULO 4.** Requisitos

Quien aspire a desempeñar un cargo en **INGOLTE S.A.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los documentos que se relacionan en cada convocatoria en particular, y en general los siguientes documentos.

- Hoja de vida, donde se determine el perfil ocupacional y/o profesional del aspirante.
- Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, visa de visitante, migrante o residente que cuente con el respectivo permiso para trabajar en la empresa, pasaporte o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- Certificados de las personas o entidades con quien haya trabajado, incluyendo la del último empleador, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el último salario devengado, este requisito que no será necesario cuando el aspirante no haya estado al servicio de empleador alguno.
- Autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto por el Comisario de Familia y a falta de éste el alcalde municipal, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años (Art. 30 del C. S. de T.)
- Certificados de los estudios realizados, así como hubiere lugar a las certificaciones específicas o copia de tarjeta profesional para evidenciar estar calificado para el desempeño del cargo.

- Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso
- Una (1) fotografía tamaño carné en fondo azul claro. (opcional)
- Fotocopias de los diplomas, actas de grado, matrícula profesional y/o certificados de estudio.
- Certificado de antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales, ante la entidad competente.

**INGOLTE S.A** efectuará la respectiva selección de los aspirantes teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el perfil del cargo en cuanto a educación, experiencia, formación y competencias.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo; el examen de sida, ni la libreta militar.

#### **ARTÍCULO 5.** Vinculación

Una vez culminado el proceso de selección y decidida la vinculación, el aspirante previamente al inicio de la relación contractual, deberá presentar la documentación adicional requerida para el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el sistema de protección social, así como los exámenes médicos requeridos con el propósito de determinar su aptitud para la ejecución de las funciones a desempeñar.

#### **PARÁGRAFO 1.** Seguridad Social

1. Certificación de antigüedad en original, directamente de la Entidad Promotora de Salud EPS donde se encuentre afiliado el aspirante y su grupo familiar, o en su defecto una manifestación de no estarlo.
2. Si nunca ha trabajado y es beneficiario en la EPS por su cónyuge o compañero (a), debe anexar certificado de la EPS del cónyuge o compañero, donde especifique del grupo familiar.
3. Si es soltero (a) y tiene seguridad social como beneficiario (a), anexar certificado de la EPS del cotizante.
4. Para afiliarse al cónyuge, compañero e hijos a la seguridad social:
  - a. Cónyuge – Compañero: Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150% y fotocopia del registro civil de matrimonio o declaración extra-juicio de convivencia mínima de dos (2) años, expedido por notaría.
  - b. Hijos: Si son menores de siete (7) años, anexar dos (2) fotocopias del registro civil de nacimiento, si son mayores o iguales a siete (7) años y aún no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la tarjeta de identidad; si sus hijos están entre 18 y 25 años y están estudiando, dos (2) fotocopias ampliadas de la cédula de ciudadanía y certificado de estudio en original vigente del colegio o universidad y deberá ser actualizado cada seis (6) meses.
5. Si es soltero y desea afiliarse a sus padres a la seguridad social, debe traer dos (2) fotocopias de su registro civil de nacimiento, dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%, si los padres son mayores de sesenta (60) años, diligenciar y firmar el Certificado de dependencia económica tramitado con la EPS a la cual se va a afiliarse.
6. Si nunca ha estado afiliado a un Fondo de Pensión o a una EPS, informar en una carta dirigida al departamento de Administración General, la entidad del Fondo de Pensión y EPS al que desee afiliarse.
7. Si su cónyuge o compañero (a) aporta al Sistema de Seguridad Social (EPS), recuerde hacer integración del grupo familiar en la misma EPS.
8. Certificación de antigüedad en original del Fondo de Pensiones donde se encuentre afiliado el aspirante y su grupo familiar, o en su defecto una manifestación de no estarlo.
9. Certificación del Fondo de Cesantías donde se encuentre afiliado el aspirante, o en su defecto una manifestación de no estarlo.

#### **PARÁGRAFO 2.** Subsidio Familiar

1. Anexar dos (2) fotocopias del Registro Civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, dos (2) fotocopias ampliadas al 150% de la cédula del cónyuge o compañero (a).

2. Dos (2) fotocopias del registro civil de nacimiento por cada uno de los hijos, donde aparezca el nombre de los padres y si son mayores o iguales a siete (7) años y aún no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la Tarjeta de identidad; si sus hijos son mayores de 18 años anexar dos (2) fotocopias ampliadas de la cédula de ciudadanía.
3. Certificado de escolaridad en original y vigente de los hijos entre los 12 y 25 años cumplidos siempre y cuando dependan económicamente de los padres.
4. Si es casado (a) o vive en unión libre y el cónyuge o compañero trabaja, anexar constancia de trabajo de la empresa donde labora especificando a que Caja de Compensación están afiliados y si recibe subsidio familiar o no.
5. Para afiliarse a los padres a la Caja de Compensación Familiar, si son mayores de sesenta (60) años, certificado de supervivencia, expedido en notaría, dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150% y registro civil de nacimiento del trabajador.
6. En caso de tener contrato por Honorarios o Prestación de Servicios, el contratista deberá afiliarse a la Seguridad Social; por cada contrato celebrado en cualquier entidad, debe tener las respectivas afiliaciones para cada uno de los contratos, dando cumplimiento al Decreto 510 del 3 de marzo de 2003, en los artículos 1 y 3.
7. Todos aquellos documentos solicitados reposaran copias de ellos en la hoja de vida de los empleados.

### PARÁGRAFO 3. Excepción

**INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, se reserva el derecho de prescindir de uno o varios de los anteriores requisitos, según lo estime conveniente en cada caso concreto o conforme con disposiciones legales.

### ARTÍCULO 6. Expedición del carné

Una vez formalizado el ingreso, **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** expedirá al trabajador un carné en donde constarán los datos que estime relevantes como control de identificación. Este documento deberá ser permanentemente portado por el trabajador durante la prestación del servicio.

## CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 7.** Contrato de Aprendizaje **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** contratará aprendices conforme a la regulación que para ello expida el Gobierno Nacional y se determinará por las siguientes cláusulas y la normatividad vigente.

### a. Características del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

### b. Elementos particulares. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- Finalidad formativa, orientada a facilitar la capacitación profesional del aprendiz.
- Subordinación limitada a las actividades propias del aprendizaje.
- Formación de carácter estrictamente personal.
- Reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual en los términos previstos por la ley.

### c. Formalidades del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. como empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, la cual no podrá exceder de seis (6) meses, salvo autorización escrita del Inspector de Trabajo para su ampliación, sin que en ningún caso supere un (1) año. Debe especificarse la distribución en fases lectivas y prácticas.
7. Fechas previstas para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana, conforme a lo establecido por la ley según modalidad de formación (dual, tradicional o universitaria).
9. Obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y de salud en las fases lectiva y práctica; así como afiliación al sistema de pensiones cuando corresponda, según la normatividad vigente.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes.

d. Modalidades y apoyo de sostenimiento.

- Formación dual:
  - Primer año: mínimo 75% de un SMLMV.
  - Segundo año: 100% de un SMLMV.
- Formación tradicional:
  - Fase lectiva: mínimo 75% de un SMLMV.
  - Fase práctica: 100% de un SMLMV.
- Estudiantes universitarios: mínimo 1 SMLMV, sin importar la modalidad.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado por convenio o contrato colectivo, ni por laudo arbitral.

e. Seguridad Social.

1. Durante la fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. Durante la fase práctica o formación dual: el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
3. El aporte a riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de las funciones desempeñadas.

f. Capacidad y requisitos.

La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se regirá por el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo. El contrato se celebrará por escrito y deberá contener como mínimo:

14. La profesión, arte u oficio objeto del aprendizaje y los servicios a prestar.



15. Tiempo y lugar de enseñanza.
  16. Condiciones de manutención y alojamiento, si son asumidas por la empresa, con su valoración en dinero.
- g.** Obligaciones del aprendiz. Además de las obligaciones generales del artículo 59 del C.S.T., el aprendiz deberá:
1. Cumplir con cuidado y aplicación el trabajo convenido, atendiendo órdenes e instrucciones.
  2. Guardar respeto y lealtad hacia la empresa, instructores, compañeros y clientes.
  3. Mantener reserva sobre la vida privada y asuntos internos de la empresa.
  4. Procurar el uso eficiente de los recursos de la empresa.
- h.** Obligaciones de la empresa. Además de las obligaciones generales del artículo 58 del C.S.T., la empresa deberá:
1. Impartir o garantizar la enseñanza comprometida.
  2. Preferir al aprendiz, en igualdad de condiciones, para cubrir vacantes relacionadas con el oficio aprendido.
  3. Otorgar certificación sobre duración, conocimientos y prácticas adquiridas.
- i.** Duración y terminación.

El contrato de aprendizaje tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses. Este plazo podrá ampliarse únicamente si el respectivo Inspector de Trabajo lo autoriza por escrito, sin que en ningún caso la duración total del aprendizaje supere un (1) año.

Cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato con preaviso de siete (7) días. El empleador podrá prescindir del preaviso pagando al aprendiz el valor equivalente a dicho término.

**j.** Reconocimiento de experiencia laboral

El tiempo de la fase práctica o dual será certificado por la empresa y reconocido como experiencia laboral para el aprendiz.

**ARTÍCULO 8.** Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando la empresa esté obligada a cumplir cuota mínima de aprendices y no la complete, deberá cancelar al SENA un valor mensual equivalente a uno punto cinco (1,5) SMLMV por cada aprendiz faltante, proporcional en caso de monetización parcial. El 25% de estos recursos se destinará a apoyos para aprendices del SENA.

La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA).

### **CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 9. Período de Prueba.** Todos los trabajadores que sean admitidos iniciarán con un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las competencias del trabajador y por parte del trabajador las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 del C.S.T.)

El período de prueba estará sujeto a las siguientes disposiciones:

**a.)** El período de prueba será estipulado por escrito dentro del mismo contrato individual de trabajo. En los demás contratos de trabajo que celebre **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** se entenderá incorporada en el

texto del contrato de trabajo escrito que se suscriba con el trabajador, el periodo de prueba conforme a la reglamentación que sobre el mismo se establece en el presente capítulo. En casos contrarios a los mencionados, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

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

c.) Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7° Ley 50 de 1990).

d.) 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 éste, 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 (Artículo 80, C. S. T.).

#### **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 10. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** podrá contratar trabajadores accidentales o transitorios, para que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

#### **CAPÍTULO V JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 11. Jornada de Trabajo.** Los días hábiles laborales establecidos por **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** son de lunes a sábado.

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores, se ajustarán a los horarios de atención a los clientes y o de acuerdo a las funciones del cargo, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, así:

- I. A partir del 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reducirá a 47 horas semanales.
- II. A partir del 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria se reducirá a 46 horas semanales.
- III. A partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria se reducirá a 44 horas semanales.
- IV. A partir del 15 de julio de 2026 será definitiva la jornada laboral en 42 horas semanales.

La jornada laboral del personal administrativo de planta y de obra que regirá hasta el 14 de julio de 2026 será de máximo 44 horas semanales, y corresponde al siguiente horario de trabajo:

#### **HORARIOS DE TRABAJO**

##### **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

##### **HORARIO:**

**DE LUNES A VIERNES** 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00p.m.  
**SÁBADO:** 8:00 a.m. a 12:00 m.

**PERSONAL DE OBRA:**

**HORARIO:**

**DE LUNES A VIERNES** 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00p.m.  
**SÁBADO:** 8:00 a.m. a 12:00 m.

Los turnos y horarios de trabajo del personal administrativo de planta y personal de obra pueden ser modificados de acuerdo a la necesidad del servicio, lo cual se comunicará a cada trabajador mediante circular interna que hará parte integral del contrato laboral y deberá ser acatado en los términos que allí se señalen.

**PARÁGRAFO 1:** Descanso en día domingo

**PARÁGRAFO 2:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

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

**PARÁGRAFO 3.** Jornada Laboral Flexible

**INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 12.** Horario de trabajo

El horario de trabajo de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, se establece de manera que se pueda garantizar la adecuada prestación del servicio, así como la realización oportuna de las gestiones comerciales, administrativas y operativas que competen a cada cargo.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, dependen de la labor encomendada a cada trabajador, así como de lo pactado en cada contrato de trabajo, sin embargo, conforme a la necesidad del servicio y sin violación de los derechos de los trabajadores, el empleador se reserva la facultad de hacer ajustes al horario laboral inicialmente pactado.

**PARÁGRAFO 1.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, el horario de trabajo de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, se ajustará de acuerdo a la reducción gradual de la jornada ordinaria laboral a partir del 15 de julio de cada vigencia.

**CAPÍTULO VI**  
**TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS**

**ARTÍCULO 13.** Trabajo diurno y nocturno. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y la reforma laboral Ley 2466 de 2025, se entenderá por trabajo diurno y nocturno lo siguiente:

1. Definición vigente hasta el 24 de diciembre de 2025:

- Trabajo diurno: El que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
- Trabajo nocturno: El que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente.

2. Definición que regirá a partir del 25 de diciembre de 2025:

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

**ARTÍCULO 14.** Trabajo suplementario o de horas extras.

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.

El trabajo suplementario o de horas extras, estará sometido a las siguientes reglas:

- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
- Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO 1.** Procedimiento para realizar actividades suplementarias por parte de los trabajadores:

El trabajador por su mera liberalidad no podrá realizar trabajo complementario, salvo que lleve a cabo el siguiente procedimiento:

1. Solicitud escrita fundamentada de la necesidad de laborar horas extras, presentada ante la Gerencia con una antelación no inferior a dos (2) días.
2. La Gerencia estudiará la solicitud correctamente presentada y proyectará la decisión.
3. Aprobada la autorización, la Gerencia comunicará a quien requirió la autorización de horas extras y a los trabajadores que deban laborarlas, a más tardar al finalizar la jornada del día anterior.
4. Cuando la necesidad de laborar horas extras, no permitan agotar el procedimiento establecido anteriormente, el jefe de la dependencia o sección que requiera la autorización para laborar horas extras, podrá acudir directamente al Gerente, sustentando debidamente la urgencia y la inmediatez de éstas, para que directamente dé el visto bueno de ellas. Pero en todo caso deberá agotarse posteriormente el trámite, con el fin de ratificar la autorización concedida por el Gerente.

**PARÁGRAFO 2.** Registro del trabajo suplementario.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. llevará un registro detallado del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el que se especifique:

- Nombre del trabajador.
- Actividad desarrollada.

- Número de horas laboradas, indicando expresamente si corresponden a horas diurnas o nocturnas.
- Este registro se elaborará conforme a las necesidades y condiciones propias de la empresa, garantizando su exactitud y actualización.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. estará obligada a:

- Suministrar al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas, con las especificaciones antes mencionadas, acompañada del soporte que acredite el correspondiente pago.
- Aportar el registro de horas extras, cuando sea requerido por autoridades judiciales o administrativas.

### **PARÁGRAFO 3. Actividades ininterrumpidas.**

El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser excedido por orden de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., sin requerir autorización previa del Ministerio de Trabajo, en los siguientes casos:

1. Fuerza mayor o caso fortuito.
2. Amenaza u ocurrencia de accidente.
3. Realización de trabajos urgentes indispensables en las máquinas, equipos o dotación de la empresa.

En todo caso, el trabajo suplementario autorizado bajo estas circunstancias solo se permitirá en la medida estrictamente necesaria para evitar que la marcha normal de las operaciones del establecimiento sufra una perturbación grave.

Registro: Cuando se presenten estas situaciones, INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. deberá anotar las horas extraordinarias laboradas en el registro correspondiente, siguiendo las indicaciones previstas en el artículo relativo al Registro del trabajo suplementario del presente Reglamento Interno de Trabajo.

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

### **ARTÍCULO 15. Remuneración del trabajo suplementario o de horas extras.**

El trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se remunerará siguiendo las siguientes reglas:

- a. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con algún otro.
- e. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras únicamente cuando ha sido previamente autorizado por el superior jerárquico.
- f. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período.
- g. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con la ley.



## **CAPÍTULO VII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

#### **ARTÍCULO 16.** Días de descanso legalmente obligatorio:

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

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

#### **ARTÍCULO 17.** Descanso dominical

Los trabajadores tendrán derecho al descanso dominical remunerado, el cual tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

#### **ARTÍCULO 18.** Remuneración del descanso dominical

La remuneración del descanso dominical se sujeta a las siguientes disposiciones:

- a. En el salario convenido entre INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y el trabajador, se entiende comprendido el pago del descanso en los días domingo.
- b. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Para los efectos aquí previstos se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- c. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- d. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- e. Cuando la jornada de trabajo convenida con el trabajador, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

#### **ARTÍCULO 19.** Descanso en días festivos

El trabajador tiene derecho al descanso remunerado, con una duración mínima de veinticuatro (24) horas en los días de fiesta de carácter civil o religioso consagrados en la legislación.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

#### **ARTÍCULO 20.** Remuneración del trabajo en domingo o día de descanso obligatorio.

*ent.*

El trabajo en días domingo o en los de descanso obligatorio se sujetará a las siguientes reglas:

- a. A partir del 1 de julio de 2025, se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- b. A partir del 1 de julio de 2026, el recargo será del noventa por ciento (90%), y a partir del 1 de julio de 2027 será del ciento por ciento (100%), conforme a la plena aplicación de la reforma laboral.
- c. Si el domingo o día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho únicamente al recargo indicado en los literales anteriores, si trabaja en dicho día.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario, y habitual cuando labora tres (3) o más de estos días durante el mismo mes.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando en este Reglamento se utilice el término "dominical", se entenderá que hace referencia a "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que no se pacte expresamente en el contrato o en un otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

#### **ARTÍCULO 21.** Suspensión de actividades por parte de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.

Cuando por motivos de cualquier evento no determinado como de descanso obligatorio por la ley o el presente Reglamento, INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. suspenda el trabajo, se seguirán las siguientes reglas:

- a. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado.
- b. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. no está obligado a pagar el salario, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.
- c. El trabajo compensatorio aquí mencionado se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

### **CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**

#### **ARTÍCULO 22.** Causación

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. T.).

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.

#### **ARTÍCULO 23.** Otorgamiento y disfrute de las vacaciones.

- a. Para efectos del cómputo de los quince (15) días hábiles de vacaciones, se tendrá como día hábil el sábado.
- b. La época de las vacaciones será señalada por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador; siempre y cuando no generen perjuicio a la prestación del servicio y a la efectividad del descanso.

- c. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.
- d. Si se presenta interrupción en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.
- e. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y el trabajador, podrán acordar por escrito que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas en un período.
- f. El trabajador que cese en sus funciones o haya terminado su contrato de trabajo, sin que hubiere disfrutado las vacaciones causadas, tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.
- g. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.
- h. La empresa debe llevar un registro especial de vacaciones en que anotara la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que tomas las vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

**PARÁGRAFO 1:** Interrupción por enfermedad.

La enfermedad interrumpe el disfrute de las vacaciones, porque durante la enfermedad el trabajador no está reponiendo sus fuerzas, ni recuperado su capacidad de trabajo. Todo lo contrario, el estado patológico en que se encuentra se opone a esa recuperación. Es decir que el fin social de las vacaciones no se está cumpliendo.

En este último caso, la interrupción de las vacaciones deberá ser solicitada y motivada por escrito por el jefe Inmediato, donde se señale expresamente las causas que la originan, ante el Gerente administrativo y financiero quien la autorizará si lo considera pertinente.

**PARÁGRAFO 2:** Programación de actividades laborales.

Una vez conocida la programación de las vacaciones y/o la fecha en la cual las disfrutará, el trabajador no podrá programar actividades laborales durante este periodo, y en el evento de haberlo efectuado deberá reprogramar éstas para fechas posteriores al disfrute de las vacaciones.

**ARTÍCULO 24.** Compensación de las vacaciones.

Entre INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C. S. T.).

**ARTÍCULO 25.** Obligatoriedad

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por (2) dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza (Artículo 190, C. S. T.).

**PARÁGRAFO 1.** Prohibición acumulación para menores de edad.

1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aun parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años, durante la vigencia del contrato de trabajo quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en el que se haya causado.
2. Cuando para los menores de 18 años, se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones. (Decreto 1072 de 2015).

*ent.*

**ARTÍCULO 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, solo 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 conceden.

## **CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 27.** INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. concederá a sus trabajadores permisos y licencias en los casos establecidos por la ley y en las situaciones específicas descritas a continuación:

### **1. PERMISOS ESPECIALES:**

- a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- e. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, si el trabajador acredita el uso de bicicleta como medio de transporte para su llegada y salida del sitio de trabajo, en los términos de la Ley 1811 de 2016.

### **2. LICENCIAS LEGALES REMUNERADAS**

- Licencia de luto: En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, se otorgarán cinco (5) días hábiles de licencia remunerada (art. 57 numeral 10 del C.S.T.).
- Licencia por calamidad doméstica grave: Hasta por cinco (5) días hábiles remunerados, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 numeral 6 del C.S.T. y demás normas vigentes.
- Licencia de maternidad: De conformidad con el artículo 236 del C.S.T., se concederán dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, en los términos y condiciones establecidos por la ley.
- Licencia de paternidad: De conformidad con el artículo 236 del C.S.T., se concederán dos (2) semanas de licencia remunerada, salvo ampliaciones previstas por ley en caso de parto múltiple o prematuro.
- Licencia remunerada para el cuidado del recién nacido: En los términos del artículo 236 del C.S.T. y normas complementarias, cuando se trate de parto múltiple, prematuro o con condiciones especiales de salud.
- Licencia remunerada en caso de aborto: En los términos del artículo 237 del C.S.T., la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso

### **3. PERMISOS NO REMUNERADOS**

El trabajador podrá solicitar permisos no remunerados por motivos personales, los cuales estarán sujetos a la autorización previa del empleador, según las necesidades del servicio.



- La solicitud deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de tres (3) días hábiles a la fecha en que se pretende disfrutar del permiso, indicando las razones y el tiempo requerido.
- El permiso no remunerado podrá ser concedido por un máximo de dos (2) días calendario consecutivos por solicitud.
- El trabajador podrá solicitar y disfrutar de este tipo de permisos hasta tres (3) veces por año calendario, sin que ello genere afectaciones al vínculo laboral.
- Durante el período del permiso no remunerado, el empleador no está obligado al pago de salario.
- El otorgamiento del permiso no remunerado es facultativo del empleador y no constituye un derecho automático del trabajador. Su autorización dependerá de la justificación presentada y de la viabilidad operativa en el área correspondiente.

#### **ARTÍCULO 28. Oportunidad del aviso para solicitar permisos**

La oportunidad en la concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser con una antelación de dos (2) días del hecho que lo constituye, por escrito y aportando prueba de ello.

La solicitud de permiso podrá ser posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, cuando las circunstancias no permitan hacerlo con la antelación requerida, pero en todo caso deberá ser por escrito y aportándose prueba de ello.

Se concederá un máximo de cinco (5) días de permiso por calamidad doméstica, teniendo en cuenta cada situación particular, con un sentido justo y razonable y según las circunstancias del hecho.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo. El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

3. Para concurrir al servicio médico correspondiente, cuando se trate de citas programadas, el trabajador deberá avisar por escrito con una antelación no inferior a tres (3) días. Una vez cumplida la misma, el trabajador deberá aportar prueba de su asistencia a la cita médica a más tardar al inicio de la jornada laboral inmediata.

Cuando la necesidad del servicio médico sea intempestiva o de urgencia, el trabajador deberá avisar inmediatamente durante la jornada laboral o dentro de la 1ª hora hábil de la jornada laboral más próxima, aportando prueba de la atención médica en el mismo término señalado en el inciso anterior.

En el caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el trabajador deberá hacer llegar a la empresa, prueba de la atención médica respectiva, so pena de no tenerse aprobado el permiso concedido e injustificada la ausencia laboral.

4. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, el trabajador deberá avisar por escrito con una antelación no inferior a tres (3) días.

5. Se le concederá al trabajador una Licencia Remunerada por 5 días hábiles al fallecimiento de su conyugue, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero civil una licencia de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Según ley 1280 de 2009.

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

6. Se le concederá a la trabajadora una licencia Remunerada de Maternidad de dieciocho (18) semanas en la época de parto, con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

7. Se le concederá al trabajador una licencia Remunerada de Paternidad por dos (2) semanas.

El trabajador deberá comunicar a La Gerencia la solicitud de la licencia remunerada de Paternidad, y deberá presentar a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor el Registro Civil de Nacimiento.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**PARÁGRAFO 1:** Los permisos y licencias serán solicitados por escrito ante La Gerencia para su autorización, también por escrito, y serán concedidos previa aprobación de su parte.

**PARÁGRAFO 2:** Cualquier ausencia al trabajo que no cumpla con el procedimiento establecido de acuerdo al presente artículo, será considerada como injustificada y dará lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias que se señalan en el presente reglamento interno de trabajo.

**PARÁGRAFO 3:** El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales.

8. Se le concederá a la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

## **CAPÍTULO X**

### **SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

#### **ARTÍCULO 29.** Definición y modalidades

El salario es la contraprestación que entrega INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. al trabajador, en razón de la prestación del servicio.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en diversas modalidades tales como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, en todo caso respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

### **ARTÍCULO 30. Salario Integral**

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrá convenirse por escrito un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos o beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, 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 empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Al convenir el salario integral, el trabajador recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha del convenio, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

### **ARTÍCULO 31. Períodos de pago.**

El período de pago será quincenal o mensual conforme haya sido pactado en el contrato de trabajo de cada uno de los empleados.

### **ARTÍCULO 32. Cuenta de nómina**

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la cuenta de nómina que cada trabajador haya dispuesto para los efectos o en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. T.).

**PARÁGRAFO 1.** Todos los empleados deberán allegar a la empleadora una certificación de cuenta de nómina en donde les será depositado el salario mensual o quincenal según sea el caso.

### **ARTÍCULO 33. Forma de pago**

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

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. La remuneración por el trabajo se estipulará por meses y se pagará por mensualidades vencidas.

## **CAPÍTULO XI**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA**

## MAYOR HIGIENE, REGURALIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ARTÍCULO 34. Definición de seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**PARÁGRAFO:** El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. se encuentra adoptado en la Política el 14 de febrero de 2024, que hace parte integral del presente Reglamento Interno junto con todas sus actualizaciones.

### ARTÍCULO 35. Responsabilidades de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.

Corresponde a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. cumplir con todas las obligaciones derivadas de las normas que forman parte del Sistema General de Riesgos Laborales, destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Particularmente, corresponde a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. adoptar y acatar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

### ARTÍCULO 36. Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud

Será responsabilidad del empleador llevar a cabo la afiliación y realizar los aportes que le correspondan al Sistema de Seguridad Social.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. en el caso de enfermedad general y/o por la A.R.L en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral. En INVERSIONES GOLF TENNIS S.A, ninguna persona puede laborar en las instalaciones de la empresa o en cumplimiento de algún contrato con la empresa sin estar afiliada a EPS y ARL tal y como lo determina a ley.

### ARTÍCULO 37. Aviso de estado de enfermedad

El trabajador inmediatamente se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, con el propósito que se realicen las gestiones conducentes para ser examinado por el profesional correspondiente; con el fin de determinar su estado de salud, si puede continuar en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse.

Si el trabajador no diere aviso oportuno 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.

### ARTÍCULO 38. Cumplimiento de tratamientos y orientaciones médicas

El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico tratante, así como practicarse los exámenes o tratamientos preventivos que ordene la empresa, con ocasión o para los fines previstos en el presente Capítulo.

El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 39.** Cumplimiento de las previsiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El trabajador deberá someterse a todas las medidas que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentren consignadas en la ley, las que prescriben las autoridades competentes y las que adopte la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** 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 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 40.** Accidente de trabajo.

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, 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, art. 62, y la Ley 1562 de 2012, ante la E.P.S. y la A.R.L.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, 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.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 41.** Informe por parte del empleador

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**CAPÍTULO XII**  
**MANTENIMIENTO DEL ORDEN Y LA DISCIPLINA**

**ARTÍCULO 42.** Deberes de los trabajadores:

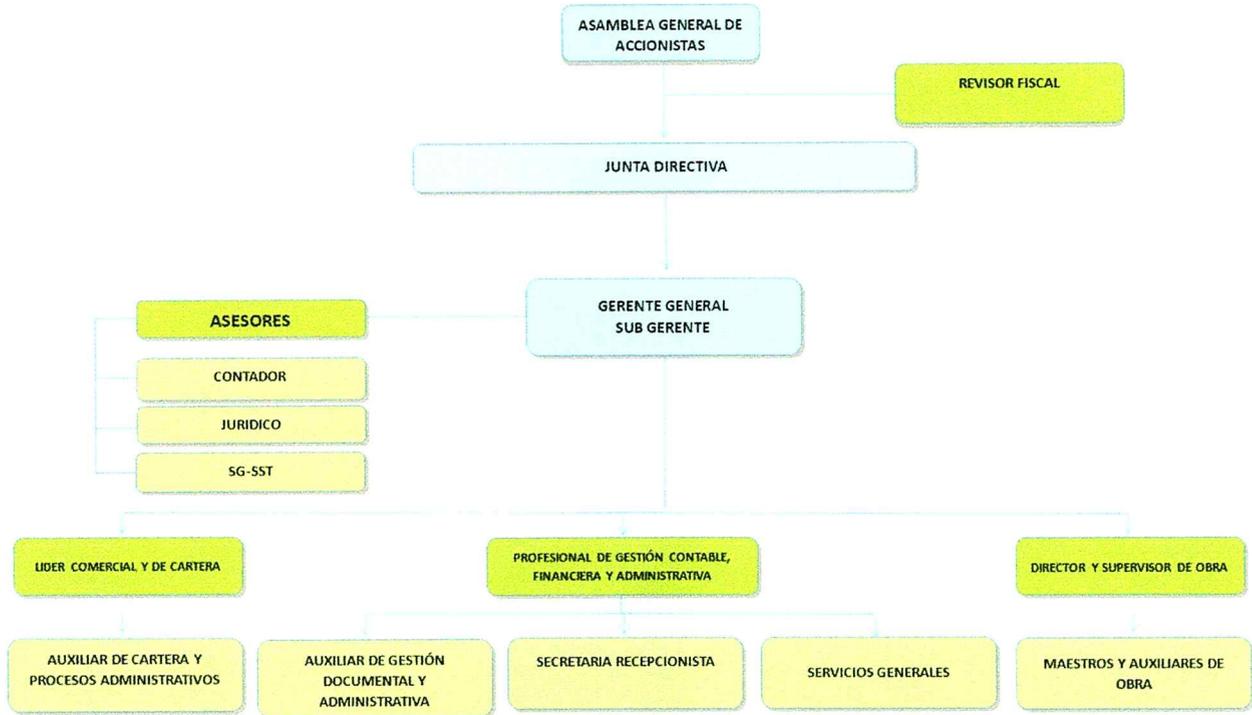
Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:



- 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) Presentarse a trabajar en perfectas condiciones de orden, higiene, aseo y en atención y cumplimiento del código de vestuario definido y comunicado por el empleador para la realización del trabajo. Si es el caso, utilizar siempre los uniformes y prendas de trabajo suministradas por la empresa y utilizarlas solamente en el desempeño de las labores encomendadas.
- e) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- g) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Ser claro, preciso, honesto y andar con la verdad en todo caso.
- j) 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 empresa en general.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- l) Abstenerse de disponer de información o material de trabajo del EMPLEADOR sin permiso de éste.
- m) Responder por el buen uso de los equipos o elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen.
- n) Preservar el buen ambiente laboral en términos de respeto por el espacio compartido atendiendo a las recomendaciones en cuanto a moderación de ruido y/o musical.
- o) Abstenerse de disponer de información, valores, dinero, equipos electrónicos o cualquier otro bien de propiedad del EMPLEADOR, o material de trabajo del EMPLEADOR sin permiso de éste.
- p) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- q) Implementar todo lo relacionado al Sistema General de Riesgos y Seguridad Social en el Trabajo.
- r) Cumplir a cabalidad las labores encomendadas conforme a este reglamento, el manual de funciones respectivo y las instrucciones dadas por el superior.
- s) Demás aspectos que tengan que ver con la naturaleza, las funciones y responsabilidades del cargo de acuerdo a las instrucciones del EMPLEADOR.

### CAPÍTULO XIII ORDEN JERARQUICO

**ARTÍCULO 43.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** es el siguiente:



**PARÁGRAFO 1.** Memorandos o Llamados de Atención:

La facultad para formular Memorandos o llamados de atención por escrito a los trabajadores de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., es exclusiva del Gerente. Se deja claro que los Memorandos o llamados de atención, cualquiera que sea su forma, constituyen sanción disciplinaria.

**CAPÍTULO XIV  
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 44.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos 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 (Ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. T.)

**ARTÍCULO 45.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos descritos según la ley 1098/2006 Código de la Infancia y adolescencia, artículo 107 y 108 del C.S.T. y demás normas concordantes.

**CAPÍTULO XV  
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 46.** Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 profesionales en forma que se garantice 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, sus creencias y sentimientos.
6. Respetar los tiempos de descanso establecidos en la jornada laboral favoreciendo la mitigación del riesgo del psicosocial, de acuerdo con la política de desconexión laboral y de vacaciones.
7. Conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo 9 de este Reglamento.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se 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.
9. 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Cumplir estrictamente todas las disposiciones de protección a la maternidad y a los menores de edad, de seguridad social, y en general todas aquéllas consignadas en la ley.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Las demás señaladas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 47.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir con diligencia y eficiencia las funciones asignadas según lo establecido en el contrato de trabajo, manual de funciones y demás disposiciones internas, desarrollando su labor con responsabilidad, puntualidad, orden y buena fe.
3. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, respondiendo por el uso indebido, pérdida o daño causados por negligencia o dolo.
5. Observar una conducta decorosa, respetuosa y cordial frente a sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subordinados y terceros vinculados con la empresa, absteniéndose de incurrir en actos de violencia, acoso, discriminación o cualquier forma de agresión física o verbal.
6. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
10. Obedecer las instrucciones e indicaciones legítimas impartidas por el empleador o sus representantes, relacionadas con el desarrollo de la actividad contratada, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el reglamento.

11. Velar por su propia seguridad y la de los demás, acatando las normas de salud y seguridad en el trabajo, y utilizando correctamente los elementos de protección personal suministrados por el empleador.
12. Abstenerse de realizar actividades incompatibles o en competencia desleal con los fines de la empresa, salvo autorización expresa del empleador.
13. Colaborar con los procesos de formación, evaluación, auditoría o mejoramiento que promueva la organización.
14. Conocer, permanecer actualizado y cumplir las disposiciones contenidas en este reglamento, así como las políticas, manuales, circulares y demás normas internas que le sean debidamente comunicadas.
15. Desarrollar la interacción con los clientes actuales o potenciales, accionistas, contratistas, proveedores y terceros en general dentro del mayor respeto y cordialidad, absteniéndose de incurrir en conductas o comportamientos agresivos, ofensivos o desobligantes.
16. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones de cualquier índole contra INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
17. Proteger la imagen y el buen nombre de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y utilizar el nombre y la imagen de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., únicamente para los propósitos institucionales requeridos para el eficiente ejercicio de sus funciones y dentro de las condiciones que se hayan adoptado para el efecto.
18. Contribuir eficientemente con el ejercicio de las funciones de los órganos de control tanto internos como externos.
19. Asistir a los eventos de entrenamiento, capacitación, actualización, reuniones de trabajo y en general todas aquellas actividades que sean programados por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
20. Cumplir previsiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las medidas de seguridad física adoptadas por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
21. Cumplir con las recomendaciones y/o restricciones dadas por el médico laboral durante el desarrollo de las funciones en la empresa y las actividades ejecutadas extra laboralmente.
22. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
23. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el adecuado conducto y de manera fundada, comedida y respetuosa.
24. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
25. Comunicar a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones legales, las modificaciones que se produzcan en su estado civil y en los datos consignados sobre su familia y las personas a su cargo, y registrar en su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier modificación. En todo caso estas comunicaciones se ejecutarán dentro de los lineamientos de la normatividad vigente sobre protección de datos personales.
26. Cumplir el horario de trabajo que fija este Reglamento o el que determine posteriormente INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
27. Cumplir con las obligaciones económicas adquiridas con INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
28. Portar visiblemente durante la jornada de trabajo, el uniforme y el carnet de identificación.
29. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. para el manejo los elementos de trabajo.
30. Abstenerse de incurrir en cualquiera de las conductas que establece la ley como constitutivas de acoso sexual o laboral en cualquiera de sus modalidades.
31. Cumplir con los lineamientos del presente reglamento respecto del procedimiento e informe de solicitud de permisos, teniendo en cuenta que su incumplimiento se tendrá como ausencia injustificada del trabajador.
32. Cumplir con los deberes del trabajador contenidos en el artículo 42 del presente reglamento.
33. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento.

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

**ARTÍCULO 48.** 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 éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C. S. T.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en 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 C. S. T. 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. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C. S.T.).
10. Exigir, sugerir o recibir del aspirante o del trabajador dinero o cualquier otra dádiva para que se decida favorablemente su solicitud de vinculación o cualquier requerimiento relacionado con su relación laboral.

**ARTÍCULO 49.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o usar de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa o utilizarlos en objetos distintos del trabajo contratado (ARTÍCULO 60 C.S.T).
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.
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 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 el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Emplear expresiones insolentes y/u ofensivas en las relaciones con sus compañeros, superiores jerárquicos y/o terceros relacionados a la Entidad, provocando escándalos públicos, incidencias, y/o injurias.
10. Fumar en las instalaciones de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, y en especial en oficinas, en bodegas y en los demás lugares donde existen elementos o materiales inflamables, comprendiendo dentro de esta prohibición la de suspender o ausentarse de su lugar de trabajo y/o instalaciones de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** durante la correspondiente jornada laboral, para llevar a cabo dicho objetivo.
11. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que vayan en detrimento de la reputación, honra y dignidad de los trabajadores o directivos de la empresa.
12. Promover en horas de trabajo tertulias, reuniones, mítines de cualquier carácter ya sean sociales, religiosos o políticos.
13. Permitir el uso de los materiales, herramientas, equipos, elementos de identificación facilitados por empresa a terceras personas.
14. Laborar con herramientas y equipos defectuosos, que pongan en peligro su vida e integridad y la de terceras personas.
15. Realizar cualquier acto que atente contra la seguridad de las personas o sus bienes.
16. Realizar cualquier operación comercial dentro de las instalaciones de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, e incluso fuera de ella cuando comprometa la imagen y/o responsabilidad de la misma.
17. Abandonar frecuentemente su sitio de trabajo sin motivo razonable. Se considerará que ha incurrido en esta falta, cuando la frecuencia en su ocurrencia sea superior a tres (3) veces, sin tener en cuenta el tiempo transcurrido entre uno y otro, con llamado de atención de su jefe inmediato.
18. Negarse reiteradamente y sin justificación alguna al cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas de manera particular por los superiores jerárquicos.
19. Incumplir las obligaciones o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique la Empresa.
20. Manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno de **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** a la que tengan acceso.
21. Tomar o sustraer los documentos que sean expedidos por **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.**, o utilizar documentos adulterados, sea que ellos se utilicen en provecho propio o de un tercero.
22. Negarse a utilizar, diaria o reiteradamente, el uniforme de labor entregado por **INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.** y conforme se encuentre reglamentado o se le dé la instrucción, así como el carné que lo identifica como su trabajador.
23. La violación de las obligaciones contenidas en el artículo 47 de este reglamento.

24. Negarse a cumplir los lineamientos definidos por los sistemas de gestión formalmente adoptados para su implementación en la empresa.

#### **ARTÍCULO 50. Efectos del incumplimiento**

El incumplimiento de las obligaciones o deberes o la inobservancia a las prohibiciones a cargo de los trabajadores legítima a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. para imponer las sanciones previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo o a definir la terminación unilateral del contrato con base en una justa causa según corresponda.

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 51. DERECHO A SANCIONAR:** Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones del Reglamento Interno de Trabajo, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, podrá ser sancionado por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. en la forma que determina este Reglamento.

La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. T.).

**ARTÍCULO 52.** Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente y/o autorización del empleador, hasta en dos (2) ocasiones.
2. El retardo superior a quince (15) minutos e inferior a cuatro (4) horas en la hora de entrada, sin excusa suficiente y/o autorización del empleador, hasta en una (1) ocasión.
3. El descuido ocasional en el cumplimiento de las funciones asignadas.
4. El uso inadecuado del lenguaje en el lugar de trabajo, siempre que no implique irrespeto grave.
5. El uso no autorizado de dispositivos, recursos o herramientas de trabajo para fines personales en forma ocasional.
6. Inasistencia injustificada a capacitaciones o diligencias que programe la empresa.
7. Arrojar basuras fuera de los recipientes o demás elementos destinados para ello de acuerdo con su clasificación.
8. Desobedecer las órdenes impartidas por el empleador, siempre que estas no causen perjuicios graves a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a sí mismos.
9. Comportamiento indebido en la atención a los clientes, proveedores, contratistas, accionistas de la empresa y terceros en general.
10. Presentar comportamientos faltos de higiene.
11. Las demás contenidas en los deberes, obligaciones especiales y prohibiciones contractuales, circulares y reglamentos, que no sean consideradas graves, y siempre y cuando estas no causen perjuicios a la empresa, compañeros de trabajo o a sí mismos.
12. La acumulación de 3 faltas leves dará lugar a falta grave y se sujetará al procedimiento y sanciones impuestas en el presente reglamento para esos efectos.

#### **ARTÍCULO 53. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES**

1. Violar de manera grave las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
2. La falta total del trabajador durante su jornada laboral o el turno que le corresponde, aun por primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo, y registros de actividades programadas por la empresa.

6. Violar las normas expedidas por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. en todos sus niveles.
7. Violar de manera grave a juicio de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida la empresa, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.
8. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como "Prohibiciones a los trabajadores".
9. Incurrir en cualquier conducta u omisión que configure o pueda llegar a configurar acoso sexual o laboral.
10. Participar de cualquier manera, en la generación y/o difusión de información que atente en contra del buen nombre y/o la imagen de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
11. Realizar cualquier conducta que pueda conducir a las autoridades de cualquier orden, accionistas, clientes, otros trabajadores y/o terceros, a formarse una idea errónea sobre la situación de solvencia, solidez y transparencia de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
12. Suministrar a accionistas, clientes, otros trabajadores y/o terceros, información que no se ajuste a la verdad sobre operaciones y servicios de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
13. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el cumplimiento de las labores de investigación que en ejercicio de sus funciones deben ser adelantadas por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
14. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el ejercicio de las funciones asignadas a la Revisoría Fiscal.
15. Abandonar salvo justa causa debidamente comprobada el sitio de trabajo durante la jornada laboral sin permiso del superior respectivo.
16. Hacer conocer a personas no autorizadas expresamente, por cualquier medio, asuntos confidenciales de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A, de sus consumidores, directivos, administradores o trabajadores.
17. Maltratar de cualquier manera y por cualquier causa a los accionistas, clientes, otros trabajadores y/o terceros de la empresa.
18. Solicitar o recibir de terceros dadas, dineros u obsequios por la ejecución de sus labores.
19. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en el artículo 47 del presente reglamento.
20. Adulterar, o modificar de manera irregular y con dolo información, certificaciones, documentos, informes o reportes para su beneficio o daño a otros.
21. Violación grave por parte del trabajador de las demás obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, no incluidas textualmente en este artículo, pero si señaladas expresamente en las demás disposiciones de este reglamento, manual de funciones y procedimientos, cartas, informes o circulares.

**PARÁGRAFO 1.** La gravedad de la violación será determinada por la empresa teniendo en cuenta el perjuicio causado, los agravantes y atenuantes de las consecuencias que se generen y las circunstancias que lo motivaron, entre otras que a bien tenga considerar el empleador. (Artículo 62 C.S.T).

#### **ARTÍCULO 54.** Graduación de la falta

La levedad o gravedad de las faltas se determinarán atendiendo a los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad.
- b) La afectación del servicio.
- c) El nivel jerárquico del infractor.
- d) El perjuicio ocasionado.
- e) La reiteración de la conducta.

#### **ARTÍCULO 55.** Clases de faltas y sanciones.

Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias a los trabajadores, así:

*ant.*

**POR FALTAS LEVES:**

- a. Primera vez, llamado de atención por escrito.
- b. Segunda vez, la falta se constituye como memorando a la hoja de vida con suspensión de labores hasta por tres días.
- c. Por tercera vez, la falta se considera grave.

**POR FALTAS GRAVES:**

- a. Memorando a la hoja de vida con suspensión de labores hasta por ocho días por primera vez, y por segunda vez hasta por dos meses.
- b. Despido justificado: cuando la falta sea de tal gravedad que pueda generar perjuicios a la empresa, otros empleados o contra sí mismo, o que pueda causar daños a las instalaciones y a los bienes suministrados por la empresa para realizar la labor.
- c. Despido Justificado: cuando el empleado haya sido sancionado varias veces por la misma o diferente falta.

**ARTÍCULO 56.** Competencia para imponer sanciones

La competencia para imponer sanciones disciplinarias es exclusiva del Gerente.

**ARTÍCULO 57.** Decisiones que no constituyen sanciones disciplinarias

No se consideran sanciones disciplinarias, aquellas instrucciones, recomendaciones, orientaciones u observaciones, que INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. a través de cualquiera de sus representantes realice al trabajador, con el propósito de efectuar ajustes preventivos o correctivos a la labor contratada, los que se entienden realizados en ejercicio del poder de subordinación que constituye un elemento esencial del contrato de trabajo.

**CAPÍTULO XVIII**  
**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS**  
**SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 58.** Garantía del debido proceso.

El procedimiento disciplinario de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A, asegura el debido proceso, aplicando los principios constitucionales: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la 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 ídem.

**ARTÍCULO 59.** El proceso disciplinario se adelantará bajo el siguiente procedimiento:

**a. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS:**

Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considera transgredido el Reglamento de Trabajo, sus obligaciones contractuales, o las normas y/o procedimientos de la empresa, se procederá a efectuar una investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon.

**b. COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO, FORMULACIÓN DE LOS CARGOS Y CITACIÓN A DESCARGOS:**

Cuando producto de la investigación se determine la presunta transgresión del Reglamento de Trabajo, las obligaciones contractuales, o las normas y/o procedimientos de la empresa, se dará apertura formal al proceso disciplinario, a través de una comunicación escrita a la persona imputada, donde constará de manera clara y precisa:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que presuntamente incurrió el trabajador.
3. Una calificación provisional de estas faltas.
4. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Contrato de Trabajo.
5. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la comunicación de apertura del proceso disciplinario.
6. La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
7. Citación a la diligencia de descargos, en la cual se deberá indicar de manera expresa el término con el que cuenta el trabajador para formular sus descargos, controvertir las pruebas que obren en su contra y aportar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en ningún caso podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de la citación. En la citación se señalará la fecha, hora y lugar para la diligencia de descargos, así como el medio por el cual se practicará (presencial o virtual). En todos los casos, se levantará un acta de la diligencia de descargos, en la que se consignará de manera fiel e íntegra la versión del trabajador o trabajadora, la relación de las pruebas presentadas, las intervenciones realizadas y cualquier manifestación relevante, dejando constancia de la entrega de copia al trabajador.

**c. DILIGENCIA DE DESCARGOS**

La diligencia de descargos estará precedida por el Gerente, un (1) miembro del Comité de Convivencia Laboral y el trabajador. En esta etapa se realizará lo siguiente:

1. Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos verbales o escritos.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
4. Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

**d. COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN**

Concluida la etapa de descargos y valoradas integralmente las pruebas recaudadas, la empresa emitirá un pronunciamiento definitivo, el cual será debidamente motivado e identificará de forma clara y específica la(s) causa(s) o motivo(s) que fundamentan la decisión adoptada.

**1. Contenido de la decisión:**

- Cuando se determine la imposición de una sanción o la terminación del contrato de trabajo, la decisión deberá guardar proporcionalidad con la naturaleza y gravedad de los hechos u omisiones que la originaron, conforme a lo debatido en la diligencia de descargos.
- La motivación hará referencia expresa a los hechos expuestos en la citación, las manifestaciones del trabajador y las pruebas valoradas durante el proceso disciplinario.
- En la comunicación se indicará expresamente la posibilidad del trabajador de impugnar la decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

**2. Forma de notificación:**

- La decisión será comunicada siempre por escrito, a través de un medio que permita dejar constancia de su entrega y recepción por parte del trabajador.
- La notificación se realizará dentro de un plazo razonable contado a partir de la diligencia de descargos, garantizando el respeto del debido proceso.

#### e. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPUGNACIÓN DE DECISIONES DISCIPLINARIAS

1. Derecho de impugnación: Todo trabajador tiene derecho a impugnar por escrito las decisiones disciplinarias que impliquen sanciones o la terminación del contrato de trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
2. Presentación de la impugnación: La impugnación deberá presentarse por escrito y podrá entregarse:
  - De manera física, en las oficinas de la empresa, dirigida a la Gerencia.
  - Por medio electrónico institucional habilitado para tal fin, conservando acuse de recibo.
  -
3. Contenido mínimo de la impugnación: El escrito de impugnación deberá contener, como mínimo:
  - Identificación completa del trabajador.
  - Referencia a la decisión que se impugna (fecha, número o asunto).
  - Exposición clara de los fundamentos de inconformidad, indicando los hechos y/o las razones de derecho en que se sustenta.
  - Relación y, en caso de ser posible, anexos de las pruebas que respalden la impugnación.
4. Trámite interno de la impugnación
  - La Gerencia será la autoridad competente para resolver la impugnación, incluso si fue quien adoptó la decisión inicial, garantizando en todo caso una revisión integral y objetiva.
  - La Gerencia revisará la actuación disciplinaria completa, incluyendo:
    - La citación inicial.
    - Las pruebas recaudadas.
    - El acta de descargos.
    - La motivación de la decisión impugnada.
  - En caso de considerarlo necesario, la Gerencia podrá solicitar aclaraciones, recibir nuevas pruebas o convocar nuevamente al trabajador para ampliar sus descargos antes de resolver.
5. Decisión sobre la impugnación
  - La Gerencia emitirá pronunciamiento motivado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la impugnación.
  - La decisión podrá:
    - a) Confirmar la sanción o la terminación del contrato.
    - b) Modificar la sanción, ajustándola a la proporcionalidad de la falta.
    - c) Revocar la decisión y archivar el proceso disciplinario.
  - La decisión de impugnación será definitiva y contra ella no procederá un nuevo recurso.

**6. Notificación**

La decisión adoptada será notificada por escrito al trabajador, utilizando un medio que permita dejar constancia de su entrega y fecha de recibo.

**Parágrafo 1°. Disposiciones especiales del procedimiento disciplinario:**

- El procedimiento disciplinario deberá realizarse en un término razonable, observando el principio de inmediatez, salvo que en la Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo se haya establecido un término diferente.
- Cuando el trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá ser asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y que se encuentren presentes al momento de la diligencia. Estos representantes tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dejando constancia de ello al finalizar el procedimiento.
- En los casos de trabajadores con discapacidad, la empresa deberá adoptar las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca, en el marco del respeto al debido proceso.
- El procedimiento podrá llevarse a cabo utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con dichas herramientas a su disposición.

**CAPÍTULO XIX  
RECLAMOS**

**PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTÍCULO 60. Autoridad competente**

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 61. Trámite de los reclamos**

Quién reciba el reclamo adelantará las indagaciones del caso y se suministrará respuesta de manera oportuna y concisa.

**CAPÍTULO XX  
NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS LEY 1010 DE 2006**

**ARTÍCULO 62. Finalidad**

Los mecanismos de prevención de las presuntas conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 63. Definición.**

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

Las disposiciones de acoso laboral únicamente se aplicarán respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades y conductas:

**ARTÍCULO 64.** Modalidades de acoso laboral:

1. Maltrato Laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución Laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

3. Discriminación Laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento Laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral:

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 65.** Conductas que constituyen acoso laboral:

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. 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;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. 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;
- j. 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;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. 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.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o. 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 53 de este reglamento
- p. 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 defender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
- q. 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.

#### **ARTÍCULO 66.** Termina de la denuncia.

Para efectos de las acciones laborales dentro de la empresa, la denuncia de acoso laboral deberá interponerse si es posible dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

#### **ARTÍCULO 67.** Conductas que no constituye acoso laboral:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.
4. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
5. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
6. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

### **CAPÍTULO XXI**

## **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

#### ARTÍCULO 68. Mecanismos de prevención

Para lograr el propósito a que se refiere el artículo anterior, INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., implementará los siguientes mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral:

1. 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.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del clima laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño e implementación de estrategias y de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un clima laboral adecuado;
  - 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.
4. Los demás mecanismos que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

#### ARTÍCULO 69. Comité de convivencia laboral.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., tendrá un Comité para la prevención y solución de conflictos laborales, el comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral", y 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:

a. Conformación: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, dependiendo del número de trabajadores en la empresa:

Menos de 20 trabajadores	Un (1) representante por cada una de las partes, con sus respectivos suplentes
20 trabajadores o más	Dos (2) representantes por cada una de las partes.

a. Forma de selección:

Empleador: Sus representantes los designa directamente.

Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

Numero de comités: Uno (1).

b. Cualidades: Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

- c. Impedimento: No podrá constituirse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.
- d. Periodo: 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.
- e. Dignatarios: El presidente y secretario.
- f. Reuniones: Se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes.
- g. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
  - 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
  - 3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité
  - 4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- h. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
  - 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
  - 2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
  - 3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
  - 4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
  - 5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
  - 6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
  - 7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
  - 8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
  - 9. Elaborar informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa privada.

#### **ARTÍCULO 70. Funciones del comité de convivencia laboral:**

- 1. Evaluar en cualquier tiempo el clima laboral, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias para lograr la armonía y respeto en las relaciones de trabajo.
- 2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere en los artículos anteriores.
- 3. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- 4. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.

5. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
6. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
10. Presentar a la Dirección General, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
11. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de recurso humano y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
12. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la empresa.
13. Las demás que se indiquen en las políticas y procedimientos del Comité de Convivencia Laboral.

En los eventos de quejas por acoso laboral, el Comité se reunirá el número de veces que sea necesario durante el trámite del procedimiento interno establecido para solucionar la problemática suscitada.

El coordinador del Comité será el encargado de informar a la coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ante quien se presentarán las solicitudes de evaluación de los hechos denunciados como constitutivos de acoso laboral. Así mismo, ante este coordinador deberán presentarse sugerencias de los trabajadores para el mejoramiento del clima laboral.

#### **ARTÍCULO 71. Procedimiento:**

Para la solución de los conflictos que se generen en INVERSIONES GOLF TENNIS S.A, por conductas constitutivas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, el cual será confidencial, conciliatorio y eficaz:

1. El trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá formular por escrito una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, en la que indicará claramente en qué consiste la conducta de acoso laboral de la cual considera que es o ha sido víctima, el nombre de la persona que la ha causado, un relato de los hechos, indicando las fechas en las que ocurrieron las conductas de acoso laboral, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se presentaron y anexará prueba sumaria de la existencia de esa(s) conductas(s).
2. Recibida la queja, el presidente del Comité de Convivencia Laboral, convocará al Comité y citará a cada una de las personas involucradas (víctima y presunto autor del acoso laboral), a una audiencia en la cual serán escuchados por los miembros del comité y podrán aportar las pruebas que estimen necesarias. Cada uno de los involucrados será escuchado en forma separada. En el trámite, la víctima podrá ampliar la queja formulada y a su vez el presunto autor del acoso laboral, podrá exponer sus

descargos. De cada audiencia se levantará un acta en la cual constará la intervención de cada uno de los involucrados y las preguntas que formulen los miembros del Comité. Dicha acta será suscrita por los integrantes del comité.

3. Realizadas las audiencias el Comité evaluará si la conducta indicada en la queja del trabajador constituye acoso laboral y si existen prueba que acrediten su existencia. En caso afirmativo el Comité enviará una comunicación al autor de la conducta de acoso laboral en la que le dará a conocer el resultado de la evaluación al comité y lo conminará para que se abstenga de continuar incurriendo en la conducta denunciada. Igualmente, el Comité formulará recomendaciones a los involucrados para superar el conflicto suscitado.
4. El comité remitirá el expediente de la actuación al área encargadas de adelantar procesos disciplinarios en la empresa, junto con una comunicación en la que sugerirá las medidas disciplinarias que considera deben aplicarse al autor de la conducta de acoso laboral, para que se adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. 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 tal efecto en la Ley 1010 de 2006.

## **CAPÍTULO XXII**

### **PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

**ARTICULO 72.** INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. garantiza la aplicación integral de la normatividad vigente en relación con el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito laboral. Para ello, implementa medidas de prevención, protección y atención para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre violencia, acoso y de discriminación. Además, adopta las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres en la organización. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. se compromete a erradicar cualquier acto de acoso sexual y violencia de género, fortaleciendo los mecanismos de protección y justicia dentro del contexto laboral, y asegurando un ambiente donde se respete la dignidad y los derechos de todas las personas, sin distinción de género.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicione, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

#### **ARTICULO 73. DEFINICIONES:**

- **ACOSO O VIOLENCIA:** Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.
- **ACOSO SEXUAL.** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

**ARTICULO 74.** Hacen parte del contexto laboral para efectos de aplicación del presente artículo independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores,

agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

**ARTICULO 75. CONTEXTO LABORAL.** Entiéndase por contexto laboral cuando la conducta cometida se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- g. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

**ARTICULO 76.** Se consideran conductas que pueden constituir acoso sexual o violencia basada en género o discriminación, entre otras:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- k. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños
- l. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
- m. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

- n. Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad
- o. 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.
- p. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- q. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- r. 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 Entidad.
- s. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- t. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- u. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- v. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- w. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- x. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- y. Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipo negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.

**ARTICULO 77.** Para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. se compromete con una política interna de prevención a:

- a. Declarar CERO TOLERANCIA a cualquier tipo de hostigamiento o violencia en todas sus modalidades y formas, sin diferencia en quién sea la víctima o el victimario, sin importar su nivel jerárquico. Teniendo en cuenta ello, la empresa se compromete a prevenir, atender, intervenir y sancionar cualquier tipo de acoso u hostigamiento y violencia de carácter sexual, entre miembros de la empresa, sin importar su contratación.
- b. Prevenir las conductas de violencia, acoso u hostigamiento y a defender a sus trabajadores para ser tratados con dignidad, igualdad y respeto.
- c. Prevalecerán los principios de no revictimización, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias, debido proceso, diligencia y celeridad conforme a lo dispuesto en la legislación colombiana vigente.
- d. Promover una cultura de clima laboral libre de violencia.
- e. Asegurar que la víctima tenga derecho a la designación y fácil acceso a procedimientos y canales de comunicación para la atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento.
- f. Facilitar a los trabajadores el acceso a la información y documentación para la prevención y atención de los casos de violencia, acoso y hostigamiento.
- g. Recibir atención integrar por parte de las administradoras de riesgos laborales para la implementación de programas especiales de fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
- h. Igualmente se asigna al Comité de Convivencia laboral la función recibir quejas o peticiones, correspondientes al desfavorecimiento de posibles conductas de acoso sexual y/o cualquier otra forma de violencia de género contempladas en la legislación vigente, de cualquier colaborador independientemente de su orden jerárquico en la empresa.

**ARTICULO 78.** Trámite de Quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia de género y discriminación. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. cuenta con un protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación y acoso sexual en el ámbito laboral, el cual es socializado a los trabajadores y forma parte integral del presente reglamento interno de trabajo.

Las denuncias de acoso sexual no son conciliables, no obstante, se brindará todo el apoyo que la víctima de un caso de acoso sexual requiera para la presentación de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

Todo trabajador investigado por presunto acoso sexual tendrá derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Cualquier trabajador víctima de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratado con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o superiores, implica la comisión de una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO XXIII TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 79.** Objeto y ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente CAPÍTULO tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia.

**ARTÍCULO 80. Definiciones**

- a. TELETRABAJO: Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
- b. TELETRABAJADOR: Es Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
- c. TELETRABAJO AUTÓNOMO: Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- d. TELETRABAJO MÓVIL: Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- e. TELETRABAJO HÍBRIDO: Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- f. TELETRABAJO TRANSNACIONAL: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o

enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

#### **ARTÍCULO 81.** Contrato o vinculación de teletrabajo.

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T., y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizara sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar sus trabajos en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

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

#### **ARTÍCULO 82.** Igualdad de trato.

El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa.

#### **ARTÍCULO 83.** Uso adecuado de equipos y programas informáticos.

Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

#### **ARTÍCULO 84.** Aportes al sistema de seguridad social integral.

Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al sistema de seguridad social, salud, pensiones, riesgos laborales de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicione o sustituyan o las disposiciones que regulan los regímenes especiales, así como a las cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

#### **ARTÍCULO 85.** Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.

Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno

de trabajo o mediante resolución, las condiciones espaciales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.

**ARTÍCULO 86.** Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Las administradoras de riesgos laborales (ARL), en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las administradoras de riesgos laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgos que llegaren a presentar los teletrabajadores y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al sistema general de riesgos laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollaran las clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutaran. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la administradora de riesgos laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**ARTÍCULO 87.** Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores.

Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el art. 161 del C.S.T. o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, al pago de horas extras, dominicales y festivos, le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

**ARTÍCULO 88.** Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

**ARTÍCULO 89.** Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo.

Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como

exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.

La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el empleador, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador o el empleador o Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador.

**ARTÍCULO 90.** Flexibilidad del teletrabajo.

Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada., siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para trabajadores del sector privado. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios internaciones en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 91.** Equipos y herramientas de trabajo.

Le corresponde a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

**ARTÍCULO 92.** Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo, el trabajador podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

**ARTÍCULO 93.** Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo.

De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador.

## CAPÍTULO XXIV TRABAJO REMOTO

**ARTÍCULO 94.** El trabajo remoto se define como una forma de trabajo pactada de forma voluntaria entre el trabajador y INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y puede ser desarrollada, a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios y mecanismos, que permitan ejercer la labor contratada. Se efectúa de

ent.

manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral, con el reconocimiento de los derechos y las garantías derivadas de un contrato de trabajo.

El trabajo remoto puede revestir las formas previstas en la ley y decretos reglamentarios-  
El contenido del contrato de trabajo remoto debe ser acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

#### **ARTÍCULO 95.** Obligaciones del empleador.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto:

1. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.
3. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
4. Incluir el trabajo remoto en su metodología, para la identificación, la evaluación, la valoración y el control de peligros y riesgos de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., adoptando las acciones necesarias, según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
7. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A. en materia de salud y seguridad en el trabajo.
8. Verificar, de forma virtual, las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL, a la que se encuentre afiliado.
9. Realizar las acciones y los programas para la protección y el respeto de la dignidad humana del trabajador remoto; la igualdad de trato, en cuanto al acceso a la información y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
10. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
11. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
12. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud, que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Parágrafo-. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina, conforme con lo establecido en la normatividad vigente.

#### **ARTÍCULO 96.** Obligaciones del trabajador remoto.

Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral, Reglamento Interno de Trabajo y contrato

laboral, el trabajador remoto tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.
2. Cumplir con las normas, los reglamentos y las instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
3. Utilizar los elementos de protección personal.
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar a INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., información clara, veraz y completa, sobre cualquier cambio de su estado de salud, que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
9. Restituir los equipos y las herramientas de trabajo entregados por INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

**ARTÍCULO 97.** Cuidadores. INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y el trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad, que convivan con el trabajador remoto, bajo las siguientes condiciones:

1. Que INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., sea notificada, previamente, de la situación particular, por parte del trabajador.
2. Que el horario no afecte de manera sustancial las actividades propias de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A.
3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

**ARTÍCULO 98.** Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., debe contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, eliminando los elementos y las barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto.

**ARTÍCULO 99.** Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de Internet, telefonía y energía, el cual, no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte, definido por el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 100.** Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador remoto: INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

**ARTÍCULO 101.** Implementación de horarios flexibles trabajo remoto.

INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada, a través de horarios flexibles, siempre y cuando, se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal; para lo cual, INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información, para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral, durante los días laborales.

**CAPÍTULO XXV**  
**DESCONEXIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 102. DESCONEXIÓN LABORAL.** INVERSIONES GOLF TENNIS S.A., respetará el derecho a la desconexión laboral que tienen todos los trabajadores, entendido como aquella garantía de todo trabajador a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Durante los periodos en los que el trabajador no se encuentre prestando sus servicios, bien sea porque haya finalizado la jornada de trabajo, o se encuentre disfrutando su descanso, vacaciones o cualquier otro periodo de licencia, la empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Por tal motivo, el trabajador no se encontrará obligado a responder algún mensaje de datos (entiéndase mensaje enviado por cualquier aplicación de mensajería móvil que se esté usando al interior de la empresa), así como tampoco los correos electrónicos que sean dirigidos directamente o en copia al trabajador.

El trabajador se encuentra facultado para responder los mensajes de datos o correos electrónicos que le hayan sido enviados, única y exclusivamente a partir del momento en que se reintegre a sus actividades laborales o si el tiempo estimado para el descanso es mayor al aprobado en este reglamento.

Con todo, se deja constancia que, si el trabajador decide responder el mensaje de datos o correo electrónico aun encontrándose en su periodo de descanso, lo realizará por su propia voluntad sin que ello signifique algún tipo de vulneración a sus derechos laborales, pues conoce el derecho a abstenerse a responder.

**ARTICULO 103.** En caso de que el trabajador considere que no se está cumpliendo con el derecho a la desconexión laboral durante sus periodos de descanso, podrá interponer la queja a nombre propio o de forma anónima, sin embargo, en todo momento deberá demostrar los hechos con los que sustente su inconformidad, sin importar el mecanismo que use para presentarla, toda vez que no se aceptarán quejas temerarias.

**ARTICULO 104.** Se encuentran exceptuados de la desconexión laboral los siguientes cargos y momentos:

- Los cargos directivos de la Compañía y que sean considerados de dirección, confianza y manejo.
- Cualquier situación que genere una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable para comunicarse y que el trabajador responda el requerimiento que realice la empresa.

**ARTICULO 105.** Desatender o desconocer la obligación de la desconexión laboral, podrá constituir una conducta de acoso laboral, en la medida que existan los componentes de persistencia, reiteración y que sea demostrable en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Y como tal deberá ser reportada al comité de convivencia laboral siguiendo el procedimiento del mismo.

**PARÁGRAFO.** De conformidad a la Ley 2191 de 2022 la empresa implementó la Política de Desconexión Laboral la cual se encuentra publicada en todos los canales de INVERSIONES GOLF TENNIS S.A, tanto virtuales como físicos, en los cuales podrán conocer la Política adoptada por la empresa en cumplimiento de la Ley.

## CAPÍTULO XXVI CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

**ARTÍCULO 106.** El trabajador se obliga a desempeñar el cargo con lealtad, buena fe y fidelidad al empleador y por lo tanto adquiere la obligación de que todos los asuntos que conozca directa o indirectamente por razón de su cargo o por estar vinculado con la empresa, tendrán el carácter de reservados y por tal motivo no podrán ser revelados por ningún medio a terceros o a personal vinculado a la empresa, que no deban conocerlos por razón de sus funciones. Tienen especial carácter de reservados todo lo que tenga que ver con la situación financiera del empleador, su producción, procesos, operaciones comerciales, financieras, bancarias, administrativas, técnicas, base de datos de toda clase, fórmulas y procedimientos industriales, técnicos, comerciales, entre otros.

La violación de esta obligación se califica como falta grave sin perjuicio de las otras acciones legales y extralegales a que haya lugar. Excepto en aquellos casos en que sea necesario por razón del trabajo, o en el caso en que el empleador lo autorice previamente por escrito, el trabajador no divulgará a nadie, ni usará fuera del trabajo ni después de terminado el mismo, informaciones confidenciales de tipo técnico o de negocios del empleador o de sus empresas afiliadas.

Esta misma obligación se extenderá a cualquier información proveniente de terceras personas que el empleador o sus Compañías afiliadas tengan la obligación de mantener confidencialmente y de la cual tenga conocimiento el trabajador en el curso de su trabajo. El trabajador se obliga a que las informaciones técnicas o de negocios conocidas por el de un anterior empleador o de terceras personas, que comunique al empleador y a sus Compañías afiliadas, estará limitada a aquellas que hubiere obtenido legítimamente el trabajador sin restricción de confidencialidad.

**PARÁGRAFO.** Se entiende por "información confidencial", sin limitación, toda fórmula, patrón, programa, programas de mercadeo, valores, método, rentabilidad, estrategia corporativa, técnica, proceso, diseño, boceto, base de datos de clientes y trabajadores, personal, socios o asociados, arte, plan comercial, oportunidad comercial o procedimiento, que componga la operación empresarial del empleador. Se considera también información confidencial:

- a. Aquella que como conjunto o por la configuración o estructuración exacta de sus componentes, no sea generalmente conocida entre los expertos en los campos correspondientes.
- b. La que no sea de fácil acceso.
- c. Aquella información que no esté sujeta a medidas de protección razonables, de acuerdo con las circunstancias del caso, a fin de mantener su carácter confidencial.

**ARTÍCULO 107. AUTORIZACIÓN PARA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.** El trabajador en su condición de titular de su información personal autoriza a la empresa para almacenar en sus bases de datos los datos personales y tener acceso a los mismos en cualquier momento, tanto durante la vigencia de la relación laboral como con posterioridad a la misma, esta autorización abarca la posibilidad de recolectar y almacenar dichos datos en las bases de datos y sistemas o software de la empresa. El trabajador entiende que el tratamiento de sus datos personales por parte de la empresa tiene una finalidad legítima de acuerdo con la ley y la Constitución y obedece al manejo interno de sus datos en desarrollo de la relación laboral existente entre las partes y que su información personal será manejada con las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad y reserva de la información.

La empresa le ha enterado de su derecho a conocer el uso dado a sus datos, acceder a ellos, actualizarlos y rectificarlos en cualquier momento. Igualmente, la empresa le ha informado sobre el carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que versen sobre datos sensibles.

## CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 108.** El empleador informará a todos los trabajadores, mediante circular interna, el contenido del reglamento de trabajo y la fecha a partir de la cual entrará en vigencia, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación, los ajustes que consideren necesarios cuando estimen que alguna de las cláusulas contraviene lo dispuesto en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de no lograrse un acuerdo, el inspector de trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará las objeciones que considere pertinentes y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones necesarias, fijando un plazo máximo de quince (15) días hábiles para su cumplimiento. Vencido dicho término sin que el empleador efectúe los ajustes ordenados, se impondrá una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Cumplida la obligación establecida en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador procederá a publicar el reglamento de trabajo, fijando dos (2) copias en lugares visibles y de fácil acceso dentro de las instalaciones, así como a través de un medio virtual que permita a los trabajadores consultarlo en cualquier momento. Cuando existan varios lugares de trabajo separados, la publicación física deberá efectuarse en cada uno de ellos, salvo que se opte por la publicación en medio virtual, caso en el cual no será necesaria la fijación física en todos los sitios.

De manera complementaria, el empleador podrá disponer la publicación del reglamento de trabajo en la página web de la empresa, o remitirlo a los trabajadores por canales digitales de su propiedad, tales como el correo electrónico institucional, dejando constancia de dicha actuación.

## **CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA**

**ARTÍCULO 109.** El presente reglamento entrará a regir el 12 de agosto de 2025.

## **CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 110.** 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 XXX CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 111.** 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.).

Actualizado: San José de Cúcuta, 18 de julio de 2025

Publicado: San José de Cúcuta, 18 de julio de 2025

FIRMA:

  
**CARMÍN LOREIDY TOBITO VELANDÍA**  
Representante legal  
**INVERSIONES GOLF TENNIS – INGOLTE S.A.**