

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMISIÓN PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD, LA CONVIVENCIA Y LA NO REPETICIÓN EN LIQUIDACIÓN

CONSIDERACIONES PREVIAS

Por disposición expresa del Decreto Ley 588 del 05 de Abril de 2017, mediante el cual el Presidente de la República de Colombia en ejercicio de las facultades constitucionales que le fueron conferidas, de conformidad con el artículo 02 del Acto Legislativo 01 de 2016, se organizó la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición, en su artículo 1° decretó al mismo como un ente autónomo que cuenta con el carácter de organismo del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa, presupuestal y técnica, sujeto a un régimen legal propio, encargado del esclarecimiento de lo ocurrido, de promover y contribuir al reconocimiento y suscitar la convivencia en los territorios.

La Comisión de la Verdad, conforme al marco jurídico que reguló su mandato (Decreto Ley 588 del 05 de abril de 2017) y la sentencia de la Corte Constitucional No. C-337 del 01 de octubre de 2021 determinó que el término del mandato de la entidad se debía extender hasta el pasado 27 de junio de 2022. Seguido del período de socialización del informe "Hay Futuro Si Hay Verdad" por dos meses que culminó el 27 de agosto de 2022, fecha en la cual, expiró la existencia de la Comisión de la Verdad.

El 28 de agosto de 2022 el Gobierno Nacional mediante el Decreto 1776, ordenó la supresión y liquidación de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición por vencimiento del plazo de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Decreto-Ley 588 de 2017 y a partir de la vigencia del decreto: 28 de agosto de 2023, dicha Comisión entró en proceso de liquidación y en adelante, se denomina Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición en liquidación.

En cumplimiento del artículo 6 del Decreto 1776 de 2022 *El Liquidador no podrá vincular nuevos servidores públicos a la planta de personal de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición en Liquidación, ni realizar cualquier tipo de actividad que implique celebración de pactos o convenciones colectivas, o cualquier otro acto que no esté dirigido a la liquidación de la entidad. El Liquidador podrá contratar personas especializadas para la realización de las diversas actividades propias del proceso de liquidación, con empresas temporales o de servicios técnicos o administrativos, cuando las necesidades de la liquidación lo requieran*, el liquidador procedió a contratar personas especializadas para la realización de las diversas actividades propias del proceso de liquidación, a través de una empresa de servicios temporales, la cual tiene por objeto el suministro y administración de los trabajadores en misión que requiere la Comisión en Liquidación.

Para todos sus efectos se especifica que el personal vinculado por medio de la temporal tiene el carácter de trabajadores en misión, los cuales están sujetos al Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior y de acuerdo con lo establecido en el Capítulo I del Título IV del Código Sustantivo del Trabajo Decretos 2263 y 3743 de 1950 adoptados por Ley 141 de 1961, se establece la obligación de todo empleador de disponer un Reglamento Interno de Trabajo al que deberá encontrarse sujetas las partes de la relación laboral., A partir de esto y de conformidad con lo anterior, el Liquidador de la entidad decide adoptar el siguiente reglamento, tomando a consideración los preceptos normativos,

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

operativos y administrativos, requeridos para la gestión del personal de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición en Liquidación.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Adóptese el siguiente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **COMISIÓN PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD, LA CONVIVENCIA Y LA NO REPETICIÓN EN LIQUIDACIÓN**, que en adelante se denominará “La Comisión de la Verdad en Liquidación” el cual tendrá como destinación y/o aplicación tanto a La Comisión de la Verdad en Liquidación como todos trabajadores contratados directamente por la Comisión (Planta servidores públicos) y los contratados por la empresa de servicios temporales denominados trabajadores en misión contratados para desarrollar actividades propias de la liquidación. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados con todos los trabajadores de la Entidad, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al servidor Público y/o trabajadores.

Para todos los efectos, La Comisión de la Verdad en Liquidación está domiciliada en la Carrera 9 No. 12 C – 10 quinto piso, de la Ciudad de Bogotá como sede principal.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Que, según lo estipulado en el artículo tercero del Decreto 1776 de 2022, el Liquidador será de libre designación y remoción del Presidente de la República; estará sujeto al mismo régimen de requisitos para el desempeño del cargo, inhabilidades, incompatibilidades, responsabilidades y demás disposiciones previstas para el representante legal de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición en Liquidación.

ARTÍCULO 3. Que, según lo descrito en el artículo 6° del Decreto 1776 de 2022 la Comisión de la Verdad en Liquidación, no podrá vincular nuevos servidores públicos a la planta de personal, ni realizar cualquier tipo de actividad que implique celebración de pactos o convenciones colectivas, o cualquier otro acto que no esté dirigido a la liquidación de la entidad. El Liquidador podrá contratar personas especializadas para la realización de las diversas actividades propias del proceso de liquidación, con empresas temporales o de servicios técnicos o administrativos, cuando las necesidades de la liquidación lo requieran.

PARÁGRAFO 1: Quien aspire a desempeñar un cargo vacante en la Comisión de la Verdad en Liquidación se acogerá a lo definido en el artículo 6° del Decreto 1776 de 2022 por el cual la Comisión de la Verdad en Liquidación, podrá contratar personas especializadas para la realización de las diversas actividades propias del proceso de liquidación, por medio de empresas temporales o de servicios técnicos o administrativos, cuando las necesidades de la liquidación así lo requieran, así mismo se hará conforme a los procesos y procedimientos definidos por esta y acorde con lo estipulado en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. La COMISIÓN DE LA VERDAD EN LIQUIDACIÓN se reserva el derecho a verificar la información suministrada por los aspirantes.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

PARÁGRAFO 3. La presentación de los documentos indicados en las disposiciones anteriores, no implica compromiso alguno para vincular mediante contrato laboral al aspirante, quedando entendido que, de no ser seleccionado ni admitirse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancia o certificados de resultados, ni a exigir de la COMISIÓN DE LA VERDAD EN LIQUIDACIÓN y/o de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES contratada para el suministro de personal, explicación alguna por tal decisión.

PARÁGRAFO 4. Para el personal con estabilidad laboral reforzada de la Comisión de la Verdad en operación y que acorde con la normatividad vigente, la Comisión de la Verdad en Liquidación asume la responsabilidad laboral de estos contratos, se hará un acta de sustitución de empleador, con el fin de legalizar el vínculo laboral correspondiente.

ARTICULO 4. Para la selección de los trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberá tenerse en cuenta también:

- La selección y designación del Liquidador se realizará conforme a lo estipulado en el Artículo 3º del Decreto 1776 de 2023 y el artículo 1º del Decreto 1930 del 23 de septiembre de 2022.
- La selección y contratación de los demás trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación se realizará conforme a lo establecido en el Artículo anterior y el Procedimiento de Selección y Vinculación establecido por la Entidad.

CAPÍTULO III MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 5. Se establecen contratos individuales de trabajo, manifestando la salvedad que en los casos en los que no se extienda documento por escrito, o éste se destruya o se extravié el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 6. Según lo estipulado en el artículo tercero del Decreto 1776 de 2022, el Liquidador será de libre designación y remoción del Presidente de la República; estará sujeto al mismo régimen de requisitos para el desempeño del cargo, inhabilidades, incompatibilidades, responsabilidades y demás disposiciones previstas para el representante legal de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición en Liquidación.

ARTÍCULO 7. La Comisión de la Verdad en operación celebró contratos de trabajo por tiempo fijo o determinado, por el periodo de duración de la misma, que se encuentra dispuesto en el párrafo primero del Artículo 1 del Decreto Ley 588 de 2017, constarán por escrito y no podrán tener una duración superior al de la fecha de liquidación de la entidad, la cual se toma en consideración a partir de lo descrito en los Decretos 1776 de 2022.

PARÁGRAFO 1. Con el fin de legalizar el vínculo laboral del personal con estabilidad laboral reforzada de la Comisión de la Verdad en operación, se realizará un acta de sustitución de empleador, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad correspondiente asumida por la Comisión de la Verdad en liquidación.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 8. La Comisión de la Verdad en Liquidación no podrá celebrar contratos de trabajo según lo establecido en el artículo 6° del Decreto 1776 de 2022, en el cual establece que la Comisión de la Verdad en Liquidación, no podrá vincular nuevos servidores públicos a la planta de personal; ni realizar cualquier tipo de actividad que implique celebración de pactos o convenciones colectivas, o cualquier otro acto que no esté dirigido a la liquidación de la entidad. El Liquidador podrá contratar personas especializadas para la realización de las diversas actividades propias del proceso de liquidación, con empresas temporales o de servicios técnicos o administrativos, cuando las necesidades de la liquidación lo requieran.

PARÁGRAFO 1. El personal requerido para la liquidación de la Comisión de la Verdad, será contratado mediante una Empresa de Servicios Temporales como trabajador en misión y con un contrato de obra o labor determinada.

ARTÍCULO 9. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. La Comisión de la Verdad en Liquidación, una vez admitido el aspirante por parte de la Empresa de Servicios Temporales, se estipula un período inicial de prueba que tiene por objeto apreciar por parte de la Comisión de la Verdad en Liquidación, las aptitudes del trabajador en misión y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1 del C.S.T.).

ARTÍCULO 12. 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 servidor público continuare al servicio de la Comisión de la Verdad en Liquidación, 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 del C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al colaborador la carta de terminación a la dirección de domicilio y al correo electrónico registrados en la hoja de vida.

CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. La jornada de trabajo será la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal (Artículo 161 del C.S.T.).

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 14. Los turnos y las jornadas de trabajo serán establecidos por la Comisión de la Verdad en Liquidación según las necesidades de los diferentes equipos de trabajo. Las horas de entrada y salida de los servidores públicos y de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

LUNES A VIERNES DE 08:00 AM a 05:00 PM
 INTERRUPCIÓN DE LA JORNADA 01:00 PM a 02:00PM

LUNES A VIERNES DE 07:00 AM a 04:00 PM
 INTERRUPCIÓN DE LA JORNADA 12:00 PM a 01:00PM

PARÁGRAFO 1. La jornada de trabajo comenzará en el momento en que los trabajadores inicien sus respectivas labores, sin tener en consideración el tiempo empleado en los desplazamientos para llegar al lugar del trabajo, ni el requerido para el regreso.

PARÁGRAFO 2. Dentro del horario de trabajo establecido por cada equipo de trabajo, el tiempo de almuerzo será coordinado por cada líder de proceso, de tal forma que siempre haya personal disponible en cada uno de los procesos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.

PARÁGRAFO 3. La Comisión de la Verdad en Liquidación no podrá, aún con el consentimiento del servidor público y/o trabajador en misión, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en laborales de supervisión, dirección, manejo o confianza.

PARÁGRAFO 4. La Comisión de la Verdad en Liquidación podrá autorizar y notificar por escrito a los servidores públicos y/o trabajadores, las modificaciones del horario que a su juicio se requieran sobre el horario general establecido, horarios que se considerarán excepcionales, sin menoscabo del límite legal de horas semanales y sin que el aumento del mínimo de horas hasta llegar a dicho límite constituya trabajo suplementario o de horas extras, con el fin de lograr la flexibilidad según las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 5. El número de horas máximas de trabajo previstas en este reglamento, podrán ser elevada por la Comisión de la Verdad en Liquidación sin permiso del Ministerio del Trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la oficina de la Comisión de la Verdad en Liquidación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de las actividades sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando no se trate de trabajadores de dirección, manejo y confianza. Será obligatorio para los trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aún fuera de las horas o días hábiles de labor (Artículo 163 del C.S.T.).

ARTÍCULO 15. La Comisión de la Verdad en Liquidación podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos horas, con el fin de permitir a los servidores públicos y/o trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, disposición esta que hace parte integrante de los contratos de trabajo como estipulación dentro del mismo.

ARTÍCULO 16. La Comisión de la Verdad en Liquidación y el servidor público y/o trabajador en misión pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

permitan operar a la Comisión de la Verdad en Liquidación o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

La Comisión de la Verdad en Liquidación y el servidor público y/o trabajador en misión podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 17. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 del C.S.T.).

ARTÍCULO 18. También podrá la Comisión de la Verdad en Liquidación ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de los servidores públicos, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana (Artículo 166 del C.S.T.).

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19. El trabajo diurno es aquel que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.). El trabajo nocturno es aquel que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017).

ARTÍCULO 20. 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 (Artículo 159 del C.S.T.).

ARTÍCULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo 1 del Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 22. Tasas y liquidación de recargos.

1. 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

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 de la Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO. La Comisión de la Verdad en Liquidación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 23. La Comisión de la Verdad en Liquidación reconocerá trabajo suplementario o de horas extras únicamente cuando expresamente lo autorice por escrito a sus servidores públicos y/o trabajadores, el líder del proceso correspondiente, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente Reglamento y previamente a realizar las actividades, siempre y cuando no se trate de un trabajador, que no ostente la denominación de supervisión, dirección, manejo o confianza.

PARÁGRAFO 1. 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 la Comisión de la Verdad en Liquidación y sus servidores públicos y/o trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo servidor público y/o trabajador en misión tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, 08 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos.
2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. 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 (Artículo 1 de la Ley 51 de 1983).

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

PARÁGRAFO 1. 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 servidor público y/o trabajador en misión tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Si el servidor público y/o trabajador en misión presta sus servicios en los días de descanso remunerado obligatorio mencionados anteriormente, tendrá derecho a percibir una remuneración y/o un descanso compensatorio en la forma que a continuación se indica.

1. El domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el servidor público y/o trabajador en misión, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26 Ley 789 del 2002).
4. Se entiende que el trabajo en dominical es ocasional cuando el servidor público labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Si labora tres (3) o más domingos en el mismo mes calendario se entenderá como habitual (Parágrafo del Artículo 179 del C.S.T.).
5. El servidor público y/o trabajador en misión que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección (Artículo 30 de la Ley 50 de 1990).
6. El servidor público y/o trabajador en misión que labore habitualmente los días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Artículo 31 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. El servidor público y/o trabajador en misión podrá convenir con la Comisión de la Verdad en Liquidación que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 25. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Comisión de la Verdad en Liquidación debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de los servidores públicos y/o trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del C.S.T.).

ARTÍCULO 27. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 29 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en los literales c) y d) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, cuando se trata de servidores públicos y/o trabajadores cuya jornada es especial, flexible o por turnos rotativos, caso en el cual, el reconocimiento del descanso

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

remunerado obligatorio estará sujeto a las disposiciones legales para cada una de las mencionadas jornadas (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Comisión de la Verdad en Liquidación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del C.S.T.)

ARTÍCULO 29. La Comisión de la Verdad en Liquidación sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los servidores públicos y/o 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 con justa causa, o por culpa o disposición de la Comisión de la Verdad en Liquidación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito. No tiene derecho a remuneración de descanso dominical el servidor público y/o trabajador en misión que deba recibir por este mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente laborales. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

ARTÍCULO 30. En todo salario se entiende comprendido el pago de descanso en los días en que es legalmente obligatorio.

ARTÍCULO 31. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Comisión de la Verdad en Liquidación, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 32. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en las disposiciones legales vigentes. Cuando en una misma semana coincidan festivos, además del dominical, la Comisión de la Verdad en Liquidación podrá planear los descansos compensatorios correspondientes a los festivos trabajados dentro de esa semana y las dos siguientes. Si algún trabajador no pudiera disfrutar de los descansos que le corresponden dentro del término establecido en el presente artículo, la Comisión de la Verdad en Liquidación le reconocerá el dominical y/o los festivos trabajados de acuerdo con lo establecido en la ley.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33. Los servidores públicos y/o trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, la solicitud de vacaciones deberá diligenciarse en el formato establecido por la Entidad y deberá contar con la respectiva autorización del líder del proceso correspondiente.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

PARAGRAFO 1: Los servidores públicos y/o trabajadores acordarán con su superior jerárquico el periodo vacacional que disfrutarán teniendo en cuenta que no se podrá afectar la prestación del servicio y las necesidades de la Entidad.

PARAGRAGO 2: En virtud del régimen legal que regula las relaciones laborales del Liquidador, de conformidad con lo establecido en Artículo 146 de la Ley 270 de 1996 y el Artículo 107 de Decreto 1660 de 1978, tendrán derecho a disfrutar de veintidós (22) días de vacaciones colectivas remuneradas, durante el periodo comprendido entre el 20 de diciembre de cada año y el diez (10) de enero siguiente, así como también de los días lunes, martes y miércoles santo de cada año, siempre y cuando haya completado un año de servicio con la Entidad.

ARTÍCULO 34. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Comisión de la Verdad en Liquidación, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del servidor público y/o trabajador en misión, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Comisión de la Verdad en Liquidación tiene que dar a conocer al servidor público y/o trabajador en misión con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del C.S.T.)

ARTÍCULO 35. Interrupción de las vacaciones: El disfrute de las vacaciones se interrumpe por necesidades del servicio, por incapacidad médica, licencia de paternidad, licencia de luto y por licencia de maternidad. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el servidor público y/o trabajador en misión no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 36. La Comisión de la Verdad en Liquidación y el servidor público y/o trabajador en misión, podrán acordar por escrito, previa solicitud del servidor público y/o trabajador en misión, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; pago que se realizará únicamente en forma contingente al tiempo de descanso; cuando el contrato termina sin que el servidor público y/o trabajador en misión hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el servidor público y/o trabajador en misión (Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 37. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 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 dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores extranjeros que presten servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190 del C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Durante el período de vacaciones el servidor público y/o trabajador en misión recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el servidor público y/o trabajador en misión en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192 del C.S.T.).

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 39. La Comisión de la Verdad en Liquidación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5 del Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los servidores públicos y/o trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo de la Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. El servidor público y/o trabajador en misión debe reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. En contratos a término fijo con una duración inferior a un año, los servidores públicos y/o trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea.

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 40. La Comisión de la Verdad en Liquidación concederá a sus servidores (as) públicos (as) y/o trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso a urgencias médicas; para licencias obligatorias de ley; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Comisión de la Verdad en Liquidación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la entidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o concomitante al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En caso de licencia de maternidad según lo establecido en la Ley 1822 de 2017, la trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, gozará de una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, de la cual, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce, salvo que por alguna razón médica la futura madre requiera una semana adicional. Esta Licencia se hace extensiva al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, por enfermedad o muerte de aquella.
4. La Comisión de la Verdad en Liquidación concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 2114 de 2021 (Ley María), por un término no menor de ocho (8) días hábiles, conforme a los términos y condiciones que establece la Ley y/o la jurisprudencia.
5. La Comisión de la Verdad en Liquidación reconocerá cinco (5) días hábiles remunerados de licencia remunerada por luto al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad y civil, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo (Sentencia C-892 de 31 de octubre de 2012).
6. En el caso de las urgencias médicas, el servidor público y/o trabajador en misión deberá acreditar con un certificado médico u otro documento similar que asistió o estuvo en el centro médico correspondiente a la EPS o ARL en la que esté afiliado, con hora de ingreso y de salida

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

del servicio; de lo contrario se entenderá que no se justificó la ausencia y queda en libertad la Comisión de la Verdad en Liquidación de ajustar salario y aplicar las sanciones disciplinarias o medidas que estime convenientes.

7. El servidor público y/o trabajador en misión tiene la obligación de regresar al trabajo en el momento que cese el permiso o al día siguiente de aquel en que termina la licencia. El retardo sin causa plenamente justificada constituye falta grave calificada por las partes.
8. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, comisiones sindicales, si las hubiere) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
9. La Comisión de la Verdad en Liquidación concederá la Licencia para el cuidado de la niñez, una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles continuos o discontinuos, al servidor (a) y/o trabajador en misión, que ostente la calidad de padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se requiera un permiso por motivos diferentes a los enunciados anteriormente, se deberá solicitar con no menos de ocho (8) días de anterioridad, indicando su motivación y el período por el cual se requiere. De concederse el permiso se informará al servidor público y/o trabajador en misión si se le permite compensar el tiempo en un horario distinto al ordinario o si se le descuenta de su salario.

El Liquidador de la Comisión de la Verdad en Liquidación, tendrá derecho a los permisos establecidos para los Magistrados de Tribunal de Paz (Ley 270 de 1196 Artículo 144 y subsiguientes, Decreto 1660 de 1978 Artículo 102 y Acuerdo 1392 del 21 de marzo de 2002).

PARÁGRAFO 2. Para efectos del presente reglamento, se consideran circunstancias de calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar permisos los que a continuación se relacionan:

1. La inundación o incendio del hogar del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión.
2. La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009.
3. El grave accidente o enfermedad ocurrida a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, que requiera acompañamiento del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión.
4. El hurto del vehículo de transporte del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión.
5. El hurto en la casa del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión.
6. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, la Comisión de la Verdad en Liquidación los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el trabajador(a).

PARÁGRAFO 3. Los servidores (as) públicos (as) y/o trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato,

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la Comisión de la Verdad en Liquidación el correspondiente aviso posterior.

PARÁGRAFO 4. Se entiende que servidores (as) públicos (as) y/o trabajadores, no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la Comisión de la Verdad en Liquidación impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento.

ARTÍCULO 41. Las servidoras públicas y/o trabajadoras en misión de la Comisión de la Verdad en Liquidación que se hallen en estado de embarazo, tienen derecho, en la época de parto, a una licencia de maternidad equivalente a dieciocho (18) semanas remuneradas, con el salario que devenguen al momento de iniciar su licencia.

La licencia de maternidad preparto será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas iniciales. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más (Ley 1822 de 2017).

PARÁGRAFO 1: Todas las provisiones y garantías establecidas para la servidora pública y/o trabajadora en misión (madre biológica), se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la servidora pública y/o trabajadora en misión (madre adoptante), o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 42. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por paternidad, la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Esta licencia solo se disfrutará en la época del parto (Ley 2114 de 2021).

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

CAPÍTULO VIII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 43. Formas y libertad de estipulación.

1. La Comisión de la Verdad en Liquidación y el servidor público y/o trabajador en misión pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, 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 Comisión de la Verdad en Liquidación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional queda sujeto a los descuentos o regulación fiscal que hubiere.

3. 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%).
4. El servidor público y/o trabajador en misión que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 44. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, o se consignará en la cuenta corriente o de ahorros del trabajador (Artículo 138, numeral 1 del C.S.T.)

PARÁGRAFO 1. Los comprobantes respectivos (recibos de nómina o transferencias bancarias), son prueba de que la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o la Empresa de Servicios Temporales, ha cancelado a satisfacción del servidor público y/o trabajador en misión la respectiva suma bien por salarios, prestaciones sociales o cualquier otra acreencia laboral.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 46. El salario se pagará al servidor público y/o trabajador en misión, directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos.
2. El salario será pagado en períodos mensuales.
3. 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 del C.S.T.).

ARTÍCULO 47. La Comisión de la Verdad en Liquidación y/o la Empresa de Servicios Temporales, con autorización previa escrita del servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al trabajador (a). También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por el concepto de cuotas de aportes al Fondo de Empleados de su escogencia, cafetería, préstamos de vivienda otorgados por la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales, seguro médico y demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.

ARTÍCULO 48. Todas las gratificaciones y bonificaciones que la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales otorgue a su personal, se entenderán siempre a título de mera liberalidad, sin constituir precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones e indemnizaciones laborales, aportes parafiscales y demás efectos legales.

El servicio de habitación y/o el de alimentación, es ordinariamente de cuenta de cada servidor que disfrute de él en forma personal. Si por circunstancias especiales alguno de los servidores y/o trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación llegase a disfrutar gratuitamente de tal servicio, no se consideran como parte integrante del salario.

CAPÍTULO IX

RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 49. Es obligación de la Comisión de la Verdad en Liquidación velar por la seguridad y salud de los (as) servidores (as) públicos (as) a su cargo, implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores, cuyo objeto provea el 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. (Artículos 2.2.4.6.1, 2.2.4.6.3 y 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 50. Los servicios médicos que requieran los empleados de la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L., a través de la I.P.S., a la cual estén afiliados.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 51. Todo (a) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión, desde el mismo día en que se sienta enfermo, acudirá a la IPS a la cual está adscrito por la EPS para la prestación del servicio médico correspondiente, determinación del tratamiento y de la incapacidad a la que debe someterse y comunicará el hecho de manera inmediata a la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales, su representante o a quien haga sus veces.

Si el (la) servidor (a) público (a) no diere aviso dentro del término indicado, no se sometiére al examen médico que se le haya ordenado, o no presentare la incapacidad respectiva, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 52. El (la) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión debe cumplir con las instrucciones, exámenes y tratamiento que ordene el médico tratante de la IPS que le presta el servicio por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado. El (la) empleado (a) que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 53. Los(as) servidor (as) público (as) y/o trabajadores deberán someterse a todas las medidas de salud y seguridad en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o la Empresa de Servicios Temporales, para prevención de los riesgos para la prevención de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias

PARÁGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del (la) servidor (a) público (a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que le hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 54. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el (la) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes de la Comisión de la Verdad en Liquidación, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

ARTÍCULO 55. En caso de accidente de trabajo, la Comisión de la Verdad en Liquidación atenderá inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión a urgencias del afectado en caso de requerir y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando del mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 a la Entidad Promotora de Salud EPS y a la Administradora de Riesgos Laborales y en caso tal a la Empresa de Servicios Temporales.

ARTÍCULO 56. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el (la) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión lo comunicará inmediatamente a la Comisión de la Verdad en Liquidación, al proceso de Gestión del Talento Humano y/o a la Empresa de Servicios Temporales, para que se realicé el proceso correspondiente a atención, reporte e investigación del

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

sinistro de manera oportuna según las disposiciones legales vigentes. Así mismo, el afectado informará, los diagnósticos, consecuencias, incapacidades, recomendaciones y demás derivados del accidente.

ARTÍCULO 57. Se entiende por enfermedad laboral, la patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el empleado se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 58. El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud EPS, en caso de que la calificación de origen sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales ARL, en caso de que la calificación del origen sea laboral.

ARTÍCULO 59. El (la) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión de la Comisión de la Verdad en Liquidación, se obliga a asistir a los programas de capacitación, prevención e información y a cumplir las recomendaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales y de las entidades administradoras de riesgos laborales en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como se obliga a:

1. Asistir a los programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a divulgar las normas y reglamentos técnicos en seguridad y salud en el Trabajo, expedidos por el Ministerio de Trabajo y a cumplir dichas normas.
2. Concurrir a programas, campañas y acciones de educación y prevención para el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales.
3. Conocer y aplicar la asesoría técnica básica impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales.
4. Cumplir el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo correspondiente.
5. Asistir y participar en el programa de capacitación para la prevención y atención de emergencias y contingencias.
6. Asistir y participar en la integración y capacitación del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTÍCULO 60. La Comisión de la Verdad en Liquidación, llevará estadísticas de los accidentes e incidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberá en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los eventos, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Comisión de la Verdad en Liquidación será informado por está a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 61. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto la Comisión de la Verdad en Liquidación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 019 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes del Sistema General de Riesgos Laborales “SGRL” y la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo “SST”.

ARTÍCULO 62. La Comisión de la Verdad en Liquidación en los términos de ley, dará aplicación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en la búsqueda de la protección y promoción de la salud y seguridad de los servidores públicos, mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 63. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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 la salud en el trabajo (Artículo 2.2.4.6.4, Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 64. El (la) servidor (a) público (a) y/o trabajador en misión estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la Comisión de la Verdad en Liquidación para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa exclusiva de la víctima.

ARTÍCULO 65. Obligaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación: Se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la Entidad.
3. Rendir cuentas periódicas al interior de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
5. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012 y el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015
6. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores.
7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Prevenir riesgos laborales.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

9. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los servidores y de sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.
10. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
11. Capacitar a los servidores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
12. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la Comisión de la Verdad en Liquidación.
13. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los empleados en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 66. Obligaciones de los servidores (as) en seguridad y salud en el trabajo: Los servidores (as), de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o de la Empresa de Servicios Temporales para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
4. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como colaborador en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 67. La Comisión de la Verdad en Liquidación, adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 68. La Comisión de la Verdad en Liquidación definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 69. La Comisión de la Verdad en Liquidación impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

ARTÍCULO 70. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 71. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto a sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía con sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
4. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
7. Conservar una excelente presentación personal, dando en cumplimiento a las normas de higiene y salubridad especificadas por la Comisión de la Verdad en Liquidación para el cumplimiento de las funciones.
8. Mantener y conservar organizado y en estricto aseo el sitio o lugar de trabajo, una vez finalice cada jornada diaria de trabajo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

9. Velar por la continuidad de la operación, cumplir sus procedimientos, protocolos, políticas y evitar daños y perjuicios para la Comisión de la Verdad en Liquidación.
10. Utilizar los elementos de trabajo suministrados por la Comisión de la Verdad en Liquidación para fines exclusivos del desempeño de sus funciones.
11. Mantener estricta confidencialidad de toda la información de la Comisión de la Verdad en Liquidación, y de las actividades que se realizan en la misma.
12. Observar y dar cumplimiento a todas y cada una de las normas inherentes a los reglamentos de higiene y seguridad industrial, y demás definidos por el sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo y sistema de gestión de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
13. Todo lo anterior aplica frente al personal, bienes e intereses de las partes que intervengan en los diferentes procesos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 72. El orden Jerárquico de la Comisión de la Verdad en Liquidación será el siguiente:

NIVEL	GRADO	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS
DIRECTIVO	5	Liquidador
ASESOR	6	Asesor Experto 6
	2	Asesor Experto 2
	1	Asesor Experto 1
PROFESIONAL	6	Analista 6
	5	Analista 5
	4	Analista 4
	3	Analista 3
	2	Analista 2
	1	Analista 1
TÉCNICO	3	Auxiliar 3
	1	Auxiliar 1

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, el Liquidador tendrá la facultad de ejercer la función del control disciplinario interno de conformidad con las normas vigentes.

CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COMISIÓN DE LA VERDAD EN LIQUIDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 73. Son obligaciones especiales de la Comisión de la Verdad en Liquidación:

1. Poner a disposición de los (as) trabajadores (as), salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y elementos necesarios para la realización de las labores.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

2. Procurar a los (as) trabajadores (as) elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales 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 de los trabajadores, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a el trabajador las licencias o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento y políticas y/o procedimientos anexos.
7. Dar a él (la) trabajador (a) 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 de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar a el 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, la Comisión de la Verdad en Liquidación 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 (la) servidor (a) público (a), se entienden comprendidos los de familiares que con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las servidoras públicas y/o trabajadoras en misión que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la Ley.
11. Conservar el puesto a los (as) servidores (as) públicos (as) que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirán efecto alguno el despido que la Comisión de la Verdad en Liquidación comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Cumplir con los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, en cuanto a lo que abarca a los Servidores Públicos y trabajadores

ARTÍCULO 74. Son obligaciones especiales del Liquidador y los (as) servidores (as) públicos (as) y/o trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación:

1. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las funciones que le han sido conferidas en el Decreto 1776 de 2022
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas de trabajo y útiles que les hayan facilitado. En caso de daño o pérdida se podrá hacer descuento por nómina de los mismos, previa autorización escrita del trabajador.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Comisión de la Verdad en Liquidación las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico ocupacional otorgado por la Comisión de la Verdad en Liquidación en el proceso de vinculación con la Entidad, por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
7. Registrar en la sede de la Comisión de la Verdad en Liquidación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T).
8. Cumplir las Políticas, Normas e indicaciones de Seguridad y salud en el trabajo dictadas por la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o Empresa de Servicios Temporales.
9. Procurar el cuidado integral de su salud.
10. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
11. Participar en la prevención de Riesgos laborales a través de los comité paritario o vigía de salud seguridad y salud en el trabajo y Comité de Convivencia Laboral
12. Brindar un trato amable y cordial a las personas que atienda o cite en cumplimiento de sus funciones.
13. Guardar la reserva y confidencialidad de toda la información y datos que lleguen a su conocimiento por su trabajo en la Comisión de la Verdad en Liquidación.
14. Presentar los soportes escritos, de asistencias médicas, controles y demás para las cuales se le haya otorgado permiso en ese sentido.
15. Dar estricto cumplimiento a los controles, terapias y restricciones de trabajo emanadas del sistema de seguridad integral.
16. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre él mismo se le soliciten.
17. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Comisión de la Verdad en Liquidación su capacidad normal de trabajo.
18. Cumplir todas las obligaciones contractuales estipuladas entre las partes.
19. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con el horario señalado y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
20. Prestar su colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter urgente.
21. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
22. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla, accidente, faltante o pérdida que ocurra en las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación, relacionadas con las máquinas, herramientas, elementos de protección y seguridad, materias primas o materiales de propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
23. Reportar e informar en forma inmediata al Liquidador o a sus superiores inmediatos de cualquier acto que llegue a su conocimiento, que pueda afectar a la Comisión de la Verdad en Liquidación o a sus trabajadores.
24. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea al encargado del proceso, o a quien la COMISIÓN designe, el accidente ocurrido durante el trabajo so pena de perder los derechos correspondientes.
25. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la Comisión de la Verdad en Liquidación, en señal de recibo. De no hacerlo y con los mismos efectos las firmarán dos testigos, entendiéndose por debidamente notificada.
26. Someterse estrictamente a las disposiciones de este Reglamento, así como a los reglamentos, resoluciones, procedimientos y demás normas que la Comisión de la Verdad en Liquidación dicte

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

o de las que resulten de la naturaleza del contrato, siempre que no contravengan la ley ni afecten sus derechos y garantías o atenten contra su dignidad.

27. Usar las herramientas, útiles, y elementos de trabajo solo en beneficio de la Comisión de la Verdad en Liquidación, en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta.
28. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Comisión de la Verdad en Liquidación a fin de obtener puntualidad, asistencia general y un máximo de rendimiento en el trabajo evitando pérdida de tiempo o de elementos.
29. Facilitar la gestión de auditoría del personal dispuesto por la Comisión de la Verdad en Liquidación, ya sea a través del personal propio o a través de auditores independientes y en los procesos que éstos indiquen.
30. Levantar las actas y suscribir los documentos necesarios, corregirlas y/o tomar las medidas allí previstas luego de realizadas las auditorías.
31. Observar estrictamente lo establecido o que se establezca en la Comisión de la Verdad en Liquidación para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
32. Someterse a los controles, registros y arquezos indicados por la Comisión de la Verdad en Liquidación en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
33. Asistir con puntualidad y buena disposición a los cursos especiales de capacitación o entrenamiento y demás actividades organizadas e indicados por la Comisión de la Verdad en Liquidación dentro o fuera de sus instalaciones.
34. Registrar en Talento Humano la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente cualquier cambio, en ese aspecto. En consecuencia, en el caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se remitirá válidamente a la última dirección registrada.
35. Utilizar en forma correcta y puntual los instrumentos, herramientas de trabajo y medios de comunicación que se le suministren, solo para los fines del trabajo o labor contratada
36. Mantener excelente presentación y aseo personal.
37. Notificar dentro de las tres horas siguientes a la iniciación de su Jornada Laboral las causas o motivos que justifiquen su ausencia al trabajo, so pena de que se entienda ésta como injustificada.
38. Guardar respeto en sus relaciones personales y de trabajo a sus compañeros; no utilizar frases, expresiones o gestos insultantes, comunicarse dentro del trabajo con voz moderada y nunca a gritos ni en cualquier otra forma que pueda producir o incitar a enfrentamientos o escándalos.
39. Velar por su deber de autocuidado e informar de inmediato a la Comisión de la Verdad en Liquidación, condiciones o actos inseguros, incidentes, factores de riesgo o peligros que observe en el trabajo.
40. Cumplir con los lineamientos del Decreto 1083 de 2015, en cuanto a lo que abarca a los Servidores Públicos y trabajadores
41. Devolver los bienes, elementos de trabajo, herramientas, vehículos, o cualquier otro bien de la Comisión de la Verdad en Liquidación y que le haya sido entregado para el desempeño de su labor y que esté bajo su responsabilidad y custodia.
42. Acatar de forma integral el manual de funciones que adopte la Comisión de la Verdad en Liquidación.
43. Cumplir las anteriores obligaciones con las personas, bienes e intereses de la Comisión de la Verdad en Liquidación y demás personal.
44. En su calidad de servidor público cumplir con los deberes y obligaciones y observar las prohibiciones e inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 75. Se prohíbe a la Comisión de la Verdad en Liquidación:

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 Código Sustantivo de Trabajo y según lo contemplado en la Ley 1429 de 2010.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Comisión de la Verdad en Liquidación, puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. 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.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los servidores (as) en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
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.).

ARTÍCULO 76. Se prohíbe al personal de la Comisión de la Verdad en Liquidación:

1. Ejercer su profesión ni ningún otro oficio durante el período del ejercicio del cargo, excepción hecha de la cátedra universitaria. Aplica para el personal vinculado con contrato directo con la Comisión de la Verdad en liquidación (servidores públicos)
2. Celebrar contratos con la Comisión de la Verdad en Liquidación, por sí o por interpuesta persona o en nombre de otro, ni gestionar ante ella negocios propios o ajenos, durante el ejercicio de su cargo ni dentro del año siguiente a su retiro.
3. Intervenir en algún momento, durante el periodo en el que ejerza sus funciones, en actividades de proselitismo político o electoral, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

4. Intentar sustraer o sustraer de las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación, los útiles de trabajo, las herramientas, repuestos, equipos de oficina, vehículos, maquinarias o inventarios de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
5. Retener los elementos y materiales dados diariamente para su labor injustificadamente, cuando le sean solicitados
6. Ejecutar el trabajo o presentarse al mismo en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, o sustancias psicoactivas tales como: marihuana, cocaína, y otros narcóticos o drogas enervantes, o presentarse a él en situación que, por efecto de las unas o de los otros, lo incapaciten para el trabajo, afecten o se involucren en el desarrollo de la labor o lo pongan en riesgo para su salud e integridad y la de sus compañeros.
7. Portar armas de cualquier clase, dentro de las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación, sin las debidas autorizaciones, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Comisión de la Verdad en Liquidación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, previstos en la ley.
9. Presentarse retardado a la hora de entrada y/o iniciación de labores. Los retardos se sancionarán de conformidad con lo previsto en el presente reglamento.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, sea cual fuese la finalidad que con ello se persiga, así como suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que el trabajador participe o no en las suspensiones.
11. Hacer colectas, rifas o suscripciones y ventas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
13. Usar los útiles, herramientas, o cualquier otro bien de propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación en actividades distintas al trabajo contratado, en beneficio propio o de un tercero.
14. Tomar atribuciones que excedan de las facultades propias de su cargo, desempeñar encargos a nombre de la Comisión de la Verdad en Liquidación adicionales a sus funciones normales sin contar con la autorización.
15. Perturbar y obstaculizar la actividad de compañeros de trabajo.
16. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a la labor encomendada, durante las horas de trabajo.
17. Ausentarse del sitio de trabajo durante las horas de servicio sin causa que lo justifique y sin previa autorización
18. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones, tertulias, durante el tiempo de trabajo que afecten la actividad de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
19. Fijar avisos, o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Comisión de la Verdad en Liquidación, o escribir en los muros.
20. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por la Comisión de la Verdad en Liquidación para ello.
21. Hacer u ordenar diligencias personales a otro miembro de la Comisión de la Verdad en Liquidación en horas hábiles o de trabajo, sin autorización escrita.
22. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
23. Mantener con personas extrañas a la Comisión de la Verdad en Liquidación intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener provecho ilícito y que comprometan a la Comisión de la Verdad en Liquidación.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

24. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la Comisión de la Verdad en Liquidación, ya sea asalariado en otra entidad, o como socio o independiente, salvo que haya habido autorización previa y expresa de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
25. Elaborar o suministrar a extraños, sin autorización previa y expresa, diseños especificaciones y datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
26. Prestar los servicios de forma deficiente o sin cuidado o diligencia.
27. Confiar a otro trabajador, sin autorización previa y expresa de su superior, la ejecución del trabajo propio.
28. Trabajar horas extras o tiempo complementario sin autorización expresa la Comisión de la Verdad en Liquidación.
29. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo, fuera de los horarios de descanso o permitir que extraños ingresen a la Comisión de la Verdad en Liquidación o a donde ella presta sus servicios, para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo y que afecten la operatividad de la Entidad.
30. Dormirse en los sitios u horas de trabajo.
31. Mantener dentro de la Comisión de la Verdad en Liquidación y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, armas de cualquier clase, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
32. Consumir, beber, inhalar, fumar o inyectarse bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes en las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación o durante su horario, jornada o turno de trabajo.
33. Jugar dinero o juegos de azar en cualquier forma dentro de la Comisión de la Verdad en Liquidación, durante los horarios laborales.
34. Presentar para su admisión en la Comisión de la Verdad en Liquidación o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad, para obtener beneficios o derecho de orden legal o extralegal.
35. Presentar o proponer documentos ficticios o falsos para obtener liquidaciones parciales de cesantías.
36. Reproducir, destruir, dañar elementos de trabajo o retirar documentos de los archivos sin autorización expresa de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
37. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Comisión de la Verdad en Liquidación.
38. Transportar en los vehículos contratados por la Comisión de la Verdad en Liquidación, sin previa autorización, a personas u objetos ajenos a ella.
39. Manejar vehículos contratados por la Comisión de la Verdad en Liquidación, sin previa autorización de la misma.
40. Sacar de la Comisión de la Verdad en Liquidación o de los sitios indicados por ella, cualquier elemento, material, herramientas, artículos procesados, implementos, muebles, instrumentos o elementos sin autorización expresa y escrita de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
41. Usar los elementos y materiales suministrados para la prestación del servicio en labores que no sean propias, desperdiciarlos y/o permitir que se destine a fines diferentes de su objeto.
42. Fumar dentro de las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
43. Efectuar cualquier clase de reunión social dentro de las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación sin previa y escrita autorización del Liquidador.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

44. Retirar archivos físicos o virtuales de la Comisión de la Verdad en Liquidación, o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la Comisión de la Verdad en Liquidación sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
45. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
46. Ingresar a las instalaciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación o a los lugares en los que preste sus servicios, cualquier clase de herramienta, maquinas, vehículos, equipos fotográficos o fílmicos, que no sean de propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación, salvo que se encuentre autorizado para ello.
47. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
48. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
49. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia o necesidades del servicio, sin justa causa.
50. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
51. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro, o afección para el usuario o servicio a cargo de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
52. Reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.
53. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
54. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
55. Suspender labores de trabajo antes de la hora indicada o llegar al trabajo después de la hora señalada para el inicio.
56. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas, o permisos o licencias.
57. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Comisión de la Verdad en Liquidación; o consignar en ellas datos contrarios a la realidad.
58. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres o sitios de trabajo.
59. Abstenerse de utilizar los elementos de seguridad, bioseguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
60. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados el carné, los uniformes y demás distintivos de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
61. Retirar materiales del almacén y repuestos de los equipos sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la Comisión de la Verdad en Liquidación.
62. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
63. Dar un uso indebido y diferente a las claves de usuario o equipos informáticos suministrados por la Comisión de la Verdad en Liquidación.
64. Consentir o autorizar el transporte de objetos, carga o personas sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Comisión de la Verdad en Liquidación.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

65. Poner en riesgo su salud e integridad para ejercer su actividad laboral.
66. Incurrir en las prohibiciones estipuladas entre las partes en cualquier documento.
67. Las anteriores prohibiciones aplican respecto de las personas, bienes e intereses de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
68. Atentar contra la integridad de sus compañeros de trabajo sin justificación alguna afectando el ambiente laboral de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
69. Cumplir las demás obligaciones que se establezcan en el manual de funciones y sean asignadas por su superior inmediato.

CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77. La Comisión de la Verdad en Liquidación, en cumplimiento de las buenas prácticas, se ampara a lo establecido en el Código Disciplinario Único contemplado en la Ley 734 del 13 de febrero de 2002; por ello, se ponen en conocimiento los siguientes conceptos básicos:

Acción disciplinaria: Se produce, ya sea por incumplimiento de los deberes, y/o por la omisión y/o por la extralimitación en el ejercicio de las funciones públicas, establecidas en el Código Disciplinario Único y/o en el objeto contractual que existe entre el presunto disciplinado y la Comisión de la Verdad en Liquidación.

Siendo esta el medio por el cual se garantiza el buen desempeño y el cumplimiento de la función pública, en el entendido que la misma busca el esclarecimiento de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, determinando los motivos contentivos de la misma y estableciendo los perjuicios que ocasiona a la administración pública.

Las acciones disciplinarias son procedentes, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

Sujetos Disciplinables: La Comisión de la Verdad en Liquidación, en cumplimiento de los artículos 25 y 53 del Código Disciplinario Único, tendrá como sujetos disciplinados a los servidores públicos y a los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con éstas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales.

Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.

Iniciación de la acción disciplinaria, la Entidad, acogiéndose a lo normado en el artículo 69 del Código Disciplinario Único, iniciará y adelantará una acción disciplinaria, de oficio, por información de otro servidor público, o por queja formulada por un particular.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

Obligatoriedad de la Acción disciplinaria: La Entidad, en concordancia con el artículo 70 del Código Disciplinario Único, advierte que, el colaborador de la Comisión de la Verdad en Liquidación que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de una posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

Ejercicio de la Acción disciplinaria: La acción disciplinaria en la Comisión de la Verdad en Liquidación, será ejercida, en primera instancia, por el liquidador, en concordancia con el artículo 67 del Código Disciplinario Único.

ARTÍCULO 78. El colaborador que incumpla, y/o omita y/o extralimite, las funciones establecidas en el objeto contractual que ostente con la Comisión de la Verdad en Liquidación y/o de los deberes establecidos en el Código Disciplinario Único, será objeto de un proceso disciplinario dentro del cual se logrará establecer el grado de culpabilidad, para determinar si existe razón fáctica y jurídica para la aplicación de las sanciones disciplinarias contempladas en el Código Disciplinario Único.

ARTÍCULO 79. La Comisión de la Verdad en Liquidación, velará por que se dé cumplimiento de los principios jurídicos, dentro del proceso de esclarecimiento de la acción disciplinaria, en la cual se encuentre involucrado alguno de sus trabajadores.

CAPÍTULO XIV FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 80. La Comisión de la Verdad en Liquidación, en cumplimiento de la normatividad aplicable a los trabajadores de la misma, se sujeta a las faltas y sanciones reguladas en el Código Disciplinario Único, clasificadas en:

1. Gravísimas.
2. Graves.
3. Leves.

Los criterios de determinación de la clasificación y límite de las faltas y sanciones, se sujetarán a lo previsto en el artículo 44 y subsiguientes del Código Disciplinario Único.

CAPÍTULO XV PROCEDIMIENTOS ORDINARIO SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 81. En el momento que la Comisión de la Verdad en Liquidación tenga conocimiento, sobre hechos constitutivos de una posible falta disciplinaria, le notificará por escrito al Liquidador, quien iniciará, con el procedimiento disciplinario establecido en los artículos 150 y ss., del Código Disciplinario Único contenido en la Ley 734 de 2002, la acción disciplinaria que corresponda.

La decisión que se adopte será tomada en primera instancia por el Liquidador de la Comisión de la Verdad en Liquidación, de conformidad con las normas vigentes.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

En el caso eventual que se eleve a segunda instancia, se hará conforme lo contemplado en el artículo 171 y ss., del Código Disciplinario Único.

PARÁGRAFO 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin dar cumplimiento al anterior procedimiento.

CAPÍTULO XVI RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 82. Los reclamos de los trabajadores, carentes de incidencia disciplinaria, se harán ante la persona que ocupe las funciones de del Asesor Experto del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Comisión de la Verdad en Liquidación, quien los oír y remitirá al responsable correspondiente.

CAPÍTULO XVII PRESTACIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 83: En la Comisión de la Verdad en Liquidación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 84. La Comisión de la Verdad en Liquidación en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con las resolución 1356 de 2012 que parcialmente modificó la resolución 652 de 2012 adopta y crea los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Comisión de la Verdad en Liquidación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Comisión de la Verdad en Liquidación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 85. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Comisión de la Verdad en Liquidación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Comité de convivencia, de acuerdo con la reglamentación vigente.
2. Información a los trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación sobre la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2191 de 2022, 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.
3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Comisión de la Verdad en Liquidación.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los (as) servidores (as) públicos (as) y/o trabajadores, a fin de:

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Comisión de la Verdad en Liquidación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Comisión de la Verdad en Liquidación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

PARÁGRAFO 1. La Comisión de la Verdad en Liquidación podrá destinar dos horas de la jornada ordinaria semanal para desarrollar actividades de capacitación.

ARTÍCULO 86. Para todos los efectos se define como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Conductas establecidas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO 1. La Comisión de la Verdad en Liquidación tiene constituido y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a la Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 87. El Comité de Convivencia Laboral adoptará un Reglamento Interno para su funcionamiento en el cual se fijarán los trámites a seguir para la presentación de quejas por parte de los trabajadores, su trámite y demás medidas asociadas.

PARÁGRAFO 1. Por lo demás se aplicará lo previsto en las Resoluciones 652 y 1356 de 2021 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 88. MEDIDAS PREVENTIVAS. La Comisión de la Verdad en Liquidación en forma periódica y según las necesidades emitirá circulares e informará a sus servidores públicos y trabajadores cualquiera que sea su rango dentro de la organización, sobre el buen trato, convivencia, respeto, tolerancia y armonía que debe imperar dentro del ámbito laboral, cualquiera que sea la condición de sus partícipes. Para lograr ese objetivo preventivo programará periódicamente según acuerdo entre los miembros del comité de convivencia charlas, convivencias, círculos de participación, diálogos abiertos y respetuosos en donde se recalque el respeto a los derechos mencionados en este reglamento, para lo cual les ha dado a conocer las disposiciones laborales que traten sobre el tema del acoso laboral y este espacio será institucionalizado como un espacio colectivo en el que los trabajadores pueden expresar sus inquietudes, necesidades e inconformidades con el fin de establecer acuerdos y soluciones que consulten la razonabilidad de las condiciones de la Comisión de la Verdad en Liquidación .

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

CAPÍTULO XIX ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 89. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo y el trabajo en casa en la Comisión de la Verdad en Liquidación.

ARTÍCULO 90. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo y el trabajo en casa, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, debe constar por escrito en el contrato de trabajo.
- **TRABAJO EN CASA:** La habilitación al servidor público o trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Ley 2088 de 2021).
- **TELETRABAJADOR:** Es una persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de la sede de la Comisión de la Verdad en Liquidación, en cualquiera de las formas definidas por la ley y debe constar por escrito en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 91. El programa de teletrabajo en la Comisión de la Verdad en Liquidación se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los (as) servidores (as) públicos (as) y trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Entidad.
4. Adecuar los procesos laborales según las necesidades de la Entidad.

ARTÍCULO 92. Los (as) servidores (as) públicos (as) y trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación, tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

2. La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
3. La protección por regímenes legales de seguridad social.
4. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 93. Los (as) servidores (as) públicos (as) y trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 94. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

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

ARTÍCULO 95. En caso de que la Comisión de la Verdad en Liquidación adopte la modalidad de teletrabajo, suministrará los equipos informáticos requeridos por el teletrabajador, siempre y cuando haya disponibilidad de los mismos, para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación es calificada como falta grave y justa causa para dar por terminado el presente contrato. En caso que la Comisión de la Verdad en Liquidación no suministre los equipos informáticos, el teletrabajador deberá igualmente garantizar el cumplimiento del objeto del contrato y cumplir con los protocolos de seguridad de la información y la comunicación de la Entidad.

PARÁGRAFO 1: La modalidad de teletrabajo deberá quedar estipulada explícitamente y por escrito en el contrato laboral.

ARTÍCULO 96. Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia, confidencia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo suministrados por la Comisión de la Verdad en Liquidación, sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 97. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, por tratarse de herramientas de trabajo que facilitarían la Comisión de la Verdad en Liquidación, y que de igual forma se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 98. La Comisión de la Verdad en Liquidación vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la Entidad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Comisión de la Verdad en Liquidación.

ARTÍCULO 99. El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 100. El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 101. El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la Comisión de la Verdad en Liquidación, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 102. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiéndose por información confidencial aquella que es propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

ARTÍCULO 103. En la modalidad de trabajo en casa, las actividades se desarrollan por el tiempo que indique la Comisión de la Verdad en Liquidación, el cual podrá ser por un término de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen.

PARÁGRAFO 1: La modalidad de trabajo en casa no requiere pacto o la suscripción de un otrosí al contrato, es suficiente con una comunicación por parte de la Comisión de la Verdad en Liquidación, indicando el tiempo que durará esta modalidad.

PARÁGRAFO 2. El empleador mantiene la facultad unilateral de exigir al trabajador volver a prestar sus servicios presencialmente y lo hará mediante comunicación escrita.

CAPITULO XX CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

ARTÍCULO 104.- La Comisión de la Verdad en Liquidación asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de los aspirantes, servidor (a) público (a) eventuales, actuales y ex servidores (as) públicos (as) y trabajadores. La información por ellos suministrada sólo podrá ser utilizada con fines administrativos, de recursos humanos, nómina y en general para las actividades de la Comisión de la Verdad en Liquidación.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente, se define la Información Confidencial como aquella información que se reciba y/o le sea divulgada a la Comisión de la Verdad en Liquidación con razón y/o con ocasión de análisis que haga la Comisión de la Verdad en Liquidación en relación con el desarrollo de sus funciones.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), La Comisión de la Verdad en Liquidación tiene una clara política de privacidad: no se obtiene información de los usuarios o trabajadores a menos que hubiese sido suministrado voluntariamente mediante su consentimiento previo, expreso y calificado.

PARÁGRAFO 3. Tipo de Información personal procesada:

El término “información personal” se refiere a la información que identifica o puede identificar como individuo a una persona. Los tipos de información personal incluyen, sin limitarse a ello:

- Nombre, sexo, domicilio y número de teléfono, fecha de nacimiento, estado civil, contactos de emergencia;
- Residencia, situación militar, nacionalidad e información del pasaporte;
- Número del seguro social u otro número de identificación fiscal, datos bancarios;
- Pago por enfermedad, pensiones, información del seguro y otros beneficios (entre ellos, sexo, edad, nacionalidad e información del pasaporte del cónyuge, hijos menores, u otros dependientes y beneficiarios elegibles);
- Fecha de contratación, fecha(s) de ascenso(s), trayectoria laboral, habilidades técnicas, nivel de estudios, certificaciones y matrículas profesionales, dominio de idiomas, cursos de capacitación a los que asistió;
- Altura, peso y talla de la ropa, fotografía, limitaciones físicas y necesidades especiales;
- Registros de ausencias al trabajo, asignación y solicitudes de vacaciones, antecedentes y expectativas salariales, evaluaciones de desempeño, cartas de reconocimiento y recomendación, y procedimientos disciplinarios y de reclamos;
- Resultados de verificaciones de crédito y antecedentes penales, disciplinarios o fiscales; número de licencia de conducir, matrícula del vehículo y antecedentes en la conducción; e información sensible como resultados de pruebas de alcoholismo y drogadicción, exámenes diagnósticos y certificaciones de salud;
- Información requerida para cumplir con las leyes, los requisitos y directivas de las autoridades del orden público u órdenes judiciales (por ejemplo, información del pago de deudas y manutención de menores);
- Información capturada en sistemas de seguridad, como circuito cerrado de televisión (CCTV) y sistemas de entrada mediante tarjeta llave;

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

- Buzones de voz, correos electrónicos, correspondencia y otros productos del trabajo y comunicaciones creados, guardados o transmitidos por un trabajador utilizando computadoras o equipos de comunicación de la Comisión de la Verdad en Liquidación;
- Fecha de renuncia o cese laboral, motivo de la renuncia o el cese laboral, información relacionada con la gestión del cese laboral (por ejemplo, referencias).

PARÁGRAFO 4: Información Confidencial de La Comisión de la Verdad en Liquidación y/o terceros relacionados:

La Comisión de la Verdad en Liquidación, sus servidores (as) y trabajadores, se obligan expresa y especialmente a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad la Información Confidencial a la que tengan acceso en virtud de las labores o gestiones a su cargo, incluyendo la gestionada durante el mandato de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad la Convivencia y la No Repetición con las partes, víctimas, invitados y cualquier interesado que puedan hacer parte de sus procesos. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la Información Confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente:

- Los nombres de terceros, sus socios, víctimas, comparecientes, invitados, terceros o contactos;
- Información relativa a programas de computación del tercero
- Organigrama de la entidad, incluida la información de los trabajadores
- Información de naturaleza financiera, operativa y cualquier otra, sujeta a reserva por no ser generalmente conocida y/o por no estar fácilmente accesible por su naturaleza de información reservada. Incluyendo al know how para el desarrollo de las operaciones;
- Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo los objetivos de la Comisión de la Verdad en Liquidación y la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad la Convivencia y la No Repetición;
- Información de carácter técnico, financiero, contable, fiscal, incluyendo, sin limitarse, proyecciones financieras y/o presupuestarias, presupuestos y planes de inversión, análisis financieros, estudios y/o informes sobre financiación y recursos de financiación;
- Planes y estudios, estrategias y planes, técnicas y procedimientos, incluyendo reportes, especificaciones de servicios, propuestas o borradores de propuestas de servicios, por los cuales se implementen procesos, métodos o sistemas.
- Toda información relacionada con las actividades de la Comisión de la Verdad en Liquidación que no sea de público conocimiento;
- Las contrapartes, contratos y términos de los mismos, incluyendo su identidad y las condiciones ofrecidas, precios, tarifas, y términos de los acuerdos etc; que hubiere sido suministrada a la Comisión de la Verdad en Liquidación ya fuere por escrito, de forma oral, mediante entrega de documentos, mediante acceso a la Información Confidencial, tal como pueda ser contenida en una base de datos, mediante presentación visual, o por cualquier otro medio;
- Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, y/o que esté sujeta o protegida por reserva y/o confidencialidad y/o que de cualquier forma su uso, explotación, divulgación, revelación y/o disposición esté limitada o restringida o sujeta a autorización de su titular.
- Cualquier información definida o designada como Información Confidencial por las partes, víctimas, invitados y cualquier interesado que puedan hacer parte de la operación de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad la Convivencia y la No Repetición, sea que esté

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

en medio escrito, gráfico, o en medio electrónico o magnético o cualquier otro medio similar, al momento de divulgación de la misma.

- Cualquier otra información que se defina o se entienda como Información Confidencial, incluyendo, sin limitarse, toda información entregada previamente a la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad la Convivencia y la No Repetición, que haya sido o no marcada como confidencial.

PARÁGRAFO 5: Uso de la información personal suministrada por los trabajadores.

En virtud de la relación laboral, la Comisión de la Verdad en Liquidación recolecta, almacena, usa y transfiere datos personales a terceros, localizadas dentro y fuera de Colombia. La información o datos personales de los trabajadores es utilizada para:

- Evaluar solicitudes de empleo;
- Administrar todos los aspectos de la relación laboral con el trabajador, lo cual incluye, entre otros, nómina, beneficios, viajes corporativos y otros gastos reembolsables, capacitación y desarrollo, control de asistencia, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios y de reclamos, y otros procesos administrativos generales y relacionados con recursos humanos;
- Desarrollar planes de personal y sucesión;
- Mantener registros de enfermedades, diagnósticos médicos, tratamientos y demás información del programa de medicina preventiva y del trabajo;
- Proteger la seguridad de los terceros, el personal y la propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación (lo cual incluye el control y la simplificación del acceso, y el monitoreo de la actividad en instalaciones protegidas y la actividad en el uso de computadoras, comunicaciones, dispositivos móviles y otros recursos de la Comisión de la Verdad en Liquidación);
- Investigar y responder reclamos contra la Comisión de la Verdad en Liquidación y sus terceros;
- Conducir encuestas de opinión de los trabajadores y administrar programas de reconocimiento de los trabajadores;
- Administrar el cese de la relación laboral, y proporcionar y mantener referencias;
- Mantener datos de los contactos de emergencia, beneficiarios y demás requeridos para la gestión del talento humano y prevención y atención de emergencias y contingencias;
- Cumplir con las leyes vigentes (por ejemplo, respecto de salud y seguridad social), lo cual incluye órdenes judiciales o administrativas que involucren o afecten trabajadores.
- Procesos licitatorios en los que participe la Comisión de la Verdad en Liquidación.
- Para auditorías realizadas interna o externamente.

PARÁGRAFO 6. Protección de la Información Confidencial contenida en documentos físicos o tecnológicos.

Todos los documentos físicos o electrónicos deberán ser protegidos contra pérdida, robo o posibilidad de que sean vistos por terceros.

El Liquidador y trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberán estar muy atentos sobre el lugar donde dejan su computador portátil, memorias (USB), sistemas de cómputo o comunicaciones (teléfonos celulares, computadores tablets, etc.) o cualquier otro medio portátil que pueda contener archivos de datos (los “Medios Portátiles”) con la Información Confidencial.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

No se podrán dejar los medios Portátiles en cualquier lugar público, ni un lugar visible para terceros. No deberá, el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación, dejar los medios portátiles prendidos sin clave de seguridad durante las horas fuera de la oficina ni dejarlo en momento alguno a disposición de terceros.

Cuando el Liquidador o el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación vayan a pasar algún archivo que contenga Información Confidencial de una USB por favor asegúrese que una vez transferida, dicha información sea eliminada en su totalidad.

El Liquidador o el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberá mantener la Información en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.

El Liquidador o el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberá mantener la información en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.

El Liquidador o el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación no puede dejar los documentos impresos en las mesas o salas de trabajo. Igualmente, por fuera de la oficina no se pueden dejar documentos impresos. Se deberán borrar los tableros luego de las reuniones realizadas.

Los documentos que contengan datos de los procesos de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento que no sea utilizado deberá ser destruido en su integridad.

Toda información que le proporcione la Comisión de la Verdad en Liquidación o que sea utilizada en razón de las responsabilidades profesionales o laborales a su cargo, deberá permanecer como propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación. Por lo mismo, al terminar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a devolver toda la información que tenga en su poder relacionada con su vinculación laboral o profesional, en especial retornando escritos, archivos en medios magnéticos y en general, cualquier información de propiedad de la Comisión de la Verdad en Liquidación que se encuentre en su poder. En caso de que física o tecnológicamente no sea posible la devolución de la información, se procederá a su destrucción, previas verificaciones e instrucciones impartidas por el Liquidador.

Lo anterior implica que la información en medio físico, electrónico o magnético no puede ser copiada de ninguna manera, ni podrá ser eliminada por el trabajador de la Comisión de la Verdad en Liquidación. La falta a la obligación de confidencialidad con respecto a esta información de la Comisión de la Verdad en Liquidación, generará la responsabilidad del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento y la normatividad aplicable sobre la materia.

PARÁGRAFO 7. Transferencia y divulgación de Información Personal del Liquidador, y/o Trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación.

La información personal del Liquidador y/o Trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación se podrá divulgar con los fines dispuestos y establecidos en el Contrato de trabajo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

La Comisión de la Verdad en Liquidación podrá subcontratar a terceros para el procesamiento de determinadas funciones o información. Cuando efectivamente se subcontrata con terceros el procesamiento de su información personal o proporcionamos su información personal a terceros prestadores de servicios, el tercero estará obligado a proteger la información personal con medidas de seguridad apropiadas, y le estará prohibido el uso de la información personal para fines propios o se les prohíbe que divulguen la información personal a otros.

De igual forma, la Comisión de la Verdad en Liquidación podrá transferir datos personales de sus trabajadores a otras entidades o personas por razones de seguridad, la Comisión de la Verdad en Liquidación ha adoptado las medidas del caso para que esas entidades y/o personas implementen en su jurisdicción y de acuerdo a las leyes a ellas aplicables, estándares de seguridad y protección de datos personales siquiera similares a los previstos en este documento y en general en las políticas de la Comisión de la Verdad en Liquidación sobre la materia.

PARÁGRAFO 8. Reglas para compartir la Información Confidencial.

El Liquidador y/o Trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberán mantener la información confidencial y no deberán revelar la misma, ni total, ni parcialmente a terceros, excepto cuando se encuentren desarrollando labores propias de sus funciones que supongan la necesidad de revelar dicha información a terceros. En tales casos, el Liquidador y/o Trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación deberán disponer las medidas necesarias para proteger el contenido de la información confidencialidad y cumplir con los protocolos de seguridad de la información de la Entidad.

En consecuencia, dicha información podrá ser utilizada con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los que el Liquidador y/o Trabajadores de la Comisión de la Verdad en Liquidación fueron contratados. Adicionalmente, la Información Confidencial de cualquier persona natural y/o jurídica que haga parte de los objetivos de la Comisión de la Verdad en Liquidación no se puede divulgar sin la autorización previa del titular de la información.

PARÁGRAFO 9. El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine la Comisión de la Verdad en Liquidación en cada caso en particular.

**CAPÍTULO XXI
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 105. El presente reglamento interno de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la Comisión de la Verdad en Liquidación, e informarse a los servidores públicos y trabajadores en misión, sobre su contenido, fecha desde la cual entrará en aplicación, cconforme con lo reglamentado en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 1	Código: R1.TH

CAPÍTULO-XXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 107. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 del C.S.T.).

M.K.

MAURICIO KATZ GARCIA

Liquidador

COMISIÓN DE ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD, LA CONVIVENCIA Y LA NO REPETICIÓN EN LIQUIDACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Liliana Villamizar Chaves	Asesor Experto - Talento Humano	28/10/2022
Revisó	Liliana Villamizar Chaves	Asesor Experto - Talento Humano	28/10/2022
Aprobó	Mauricio Katz García	Liquidador de la Entidad	28/10/2022

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA