

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO NAVESCO S.A.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1 El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Navesco S.A. domiciliada en la avenida Calle 116 # 7-15 en Bogotá, piso 17 Torre Cusezar, Oficina 1706, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables para las partes interesadas, especialmente a trabajadores.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2 La empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de vida actualizada
- Fotocopia ampliada al 150% de la Cédula de Ciudadanía, tarjeta de identidad o cédula de extranjería según sea el caso
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Comisario de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Para el caso de los adolescentes indígenas esta será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por las autoridades competentes
- Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.
- Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión para su ingreso.
- Dos Certificado Laborales de (los) empleador(es) anterior(es) con quien haya trabajado, en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de Antecedentes Judiciales expedido por la Policía Nacional o la entidad que haga sus veces, con una vigencia no mayor a 30 días.
- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación o la entidad que haga sus veces, con una vigencia no mayor a 30 días.
- Certificado de antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la República o la entidad que haga sus veces, con una vigencia no mayor a 30 días.
- Dos referencias personales y dos familiares verificables telefónicamente.
- Certificación de EPS y Fondo de Pensiones y Cesantías al cual está afiliado
- Certificación bancaria (Tipo y No. Cuenta)
- Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que, por política institucional de la Empresa, se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar tales como las señaladas por las autoridades competentes

PARÁGRAFO 1.- El proceso de selección incluye la realización de exámenes médicos (No incluye la prueba de embarazo) y demás pruebas de aptitudes de personalidad, psicotécnicas y seguridad que la Empresa estime convenientes, según el cargo a desempeñar. La práctica de prueba médica de embarazo sólo podrá solicitarse por la Empresa, con consentimiento previo de la aspirante, en los casos en que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales potenciales que pueden incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo (Artículo 3 Ley 2114 de 2021). El empleador al momento de enlistar las evaluaciones médicas previas al ingreso deberá dejar constancia que en estas no se incluye una prueba de embarazo.

PARÁGRAFO 2. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar una autorización que le corresponde expedir al Inspector de Trabajo de la regional en la que se encuentre, para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del Inspector del Trabajo la autorización *será expedida por el alcalde municipal. (Artículo 113 ley 1098 de 2006). La misma debe constar por escrito.*

PARÁGRAFO 3. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N., Artículos 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Artículo 22 D.R. No. 559), ni la libreta militar. (Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017), y el Decreto Ley Anti-trámites 019 de 2012; igualmente se prohíbe en las entrevistas laborales, la realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos (Artículo 241 A Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por Artículo 3 Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO 4. - La Empresa se reserva el derecho a verificar la información suministrada por el aspirante.

PARÁGRAFO 5. - La presentación de los documentos indicados en las disposiciones anteriores, no implica compromiso alguno para contratar 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 Empresa explicación alguna por tal decisión.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3.- El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 4.- La Empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años de edad, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos establecidos en los artículos 30 al 39 de la Ley 789 de 2002 y artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 5.- Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
2. La verificación por parte de la Empresa de la ejecución de labores estará limitada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 6.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la Empresa y del aprendiz, y derechos de éste y aquella. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)
5. Valor del apoyo de sostenimiento. (Numerales 1º y 2º del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)
6. Condiciones de la formación profesional metódica y completa, duración y períodos de estudio y práctica.
7. Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la EMPRESA se ceñirá a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa llegare a tener entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un aprendiz.

La EMPRESA podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de sus actividades propias, siempre y cuando éstos no superen el veinticinco (25%) del total de su cuota de aprendices.

ARTÍCULO 8.- El apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices, en ningún caso será inferior al equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente, durante la etapa lectiva. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Numeral 2° del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1. En ningún caso, el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 9.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito no puede ser superior a tres (3) años y podrán ser objeto de dicho contrato en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Inciso final, artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 10.- Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta Empresa. (Artículo 33 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11.- Para la celebración de los contratos de aprendizaje se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Artículo 37 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 12.- Durante la fase práctica o durante la formación dual, el aprendiz estará amparado en riesgos laborales por la ARL a la que se encuentra afiliada la Empresa, a salud y pensión conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y pagado plenamente por la Empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1. El tiempo correspondiente a la fase práctica o formación dual será certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral válida. La Empresa determinará el certificado a expedir para constatar el desarrollo de la etapa práctica.

PARÁGRAFO 2. El aporte al sistema de riesgos laborales se hará según el nivel de riesgo de la empresa y de las funciones del aprendiz.

PARÁGRAFO 3. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PATROCINADORA.

LA EMPRESA deberá:

- a. Facilitar al APRENDIZ los medios para que reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente Contrato.
- b. Pagar el apoyo de sostenimiento correspondiente al 100% de 1 SMLMV.
- c. Afiliar al APRENDIZ a las entidades de seguridad social en los términos fijados en el artículo 81 del CST.
- d. Cubrir el pago de prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.
- e. Afiliar y efectuar el pago mensual durante la etapa práctica de su formación, a la Administradora de Riesgos Laborales a elección de la empresa, salud y pensión de conformidad con el artículo 21 de la ley 2466 de 2025.
- f. Dar al aprendiz la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa productiva así lo requiera, para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ.

El aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje tendrá las siguientes obligaciones:

- a. Observar rigurosamente las normas que le fije LA EMPRESA, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato de aprendizaje.
- b. Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase productiva, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA.
- c. Prestar servicios única y exclusivamente para LA EMPRESA. Por lo anterior, el APRENDIZ no podrá laborar o prestar servicios de cualquier naturaleza en favor de otra empresa o contratista, ni trabajar o prestar servicios por cuenta propia en labores similares o conexas a las que esté realizando en desarrollo de este contrato de aprendizaje laboral ni mucho menos en eventos o actividades iguales, similares, conexas al objeto social de LA EMPRESA patrocinadora.
- d. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la EMPRESA, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón al presente contrato, y que sean por naturaleza privadas, en beneficio de los intereses de LA EMPRESA patrocinadora.
- e. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por LA EMPRESA o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades.
- f. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, instrumentos, y útiles que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen.
- g. No tomar el nombre de LA EMPRESA para contraer obligaciones y pagar oportunamente los gastos de establecimientos de cualquier naturaleza.
- h. Mantener buenas relaciones y tratar de la mejor manera y con esmerada atención a las personas en la EMPRESA, y fuera de ella en especial a sus superiores jerárquicos, a todos los clientes, visitantes de la Empresa y compañeros que deba tratar por razón de su labor.
- i. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA EMPRESA.
- j. Comunicar a LA EMPRESA patrocinadora todo aquello que llegue a su conocimiento y que se considere de interés para éste.
- k. Observar estrictamente las órdenes e instrucciones establecidas por LA EMPRESA patrocinadora para la utilización y manejo de los equipos de oficina.
- l. Cumplir estrictamente el horario establecido por LA EMPRESA patrocinadora.
- m. Dar aviso LA EMPRESA patrocinadora cuando por cualquier circunstancia no pudiera asistir al desarrollo de sus obligaciones.
- n. Someterse sin ninguna excepción a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca LA EMPRESA patrocinadora para la buena y segura marcha del negocio.
- o. Cumplir con las obligaciones que establece el Reglamento de la Institución Educativa a la que pertenece, así como las normas que lo modifiquen o sustituyan.
- p. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

PARÁGRAFO 1: En razón a las funciones desempeñadas por el APRENDIZ es su obligación especial guardar absoluta reserva frente a todos los asuntos que él conozca. No podrá revelar a ninguna persona y mucho menos a la competencia los secretos, técnicas y demás asuntos que en razón a su competencia tenga conocimiento, así mismo se deja claramente establecido que esta confidencialidad se debe guardar durante toda la vigencia del presente contrato.

PARÁGRAFO 2: Cualquier violación de estas obligaciones contractuales se califica como falta grave podrá dar lugar a la terminación y con justa causa por parte de LA EMPRESA patrocinadora.

La decisión de terminar el contrato de aprendizaje será informada previamente a la institución educativa a la que pertenece.

PARÁGRAFO 3: Al contrato de aprendizaje suscrito entre el APRENDIZ y LA EMPRESA se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores y/o aprendices, en especial, las del Reglamento Higiene y Seguridad de la Empresa. De la misma manera el APRENDIZ se obliga a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado falta grave e informado a la institución educativa.

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL. Con fundamento en el artículo 161 del Código Laboral literal d), el APRENDIZ conviene con la Empresa, la implementación de una jornada laboral ordinaria de hasta el tope de la jornada máxima legal semanal según la programación señalada en cada caso por la Empresa dependiendo de las necesidades del servicio, sin embargo, la regulación de la jornada estará sujeta a lo dispuesta por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

PARÁGRAFO 1. DIVISIÓN DE LA JORNADA LABORAL La empresa ha distribuido la jornada laboral diaria en al menos dos secciones, las partes acuerdan y aceptan que los períodos de interrupción y descanso del trabajo no se computan dentro de la jornada laboral y, por tal motivo dicho descanso NO ES REMUNERADO.

ARTÍCULO 16. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje se podrá suspender temporalmente por las causales establecidas en el artículo 51 del CST, así como por las causales fijadas en el Acuerdo 15 de 2003 del SENA, en los siguientes casos:

- a. Licencia de maternidad.
- b. Incapacidades debidamente certificadas.
- c. Caso fortuito o fuerza mayor debidamente certificada o constatada
- d. Vacaciones por parte del contratante, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARÁGRAFO 1: Esta suspensión debe constar por escrito.

PARÁGRAFO 2: Durante la suspensión el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, la relación de aprendizaje está vigente para las partes (Empresa y Aprendiz).

ARTÍCULO 17. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- a. Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b. Por el vencimiento del término de duración del presente Contrato.
- c. La cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los aprendices, ocasionada por el bajo rendimiento o la configuración de faltas disciplinarias cometidas en los periodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA. (Las demás que consideren las partes)
- d. Por incurrir en la comisión de faltas graves o incumplir con las obligaciones previstas en el presente reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO IV MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18 En los casos en los que no se extienda documento por escrito, o éste se destruya o se extravíe, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 19- El empleador puede en cualquier momento, sin previo aviso trasladar al trabajador a otros sitios de trabajo, dentro o fuera de los establecimientos de la EMPRESA o del territorio colombiano, o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que venga desempeñando en cualquiera de sus dependencias, siempre que por este motivo no se reduzca la categoría ni el salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 20 - La EMPRESA puede celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o bajo las modalidades que establezca la ley.

ARTÍCULO 21 - El contrato a término fijo, fuera de constar por escrito, no puede ser de duración superior a cuatro (4) años y no podrá renovarse indefinidamente; sin embargo, es posible pactar los siguientes tipos de prórrogas:

- a. **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.
- b. **Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en el artículo 46 del C.S.T., modificado por el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.

ARTÍCULO 22- 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. Está indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

CAPITULO V PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 23. La/El aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 24. 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 (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 25. El período de prueba en ningún caso será superior a dos (2) meses. Cuando el contrato de trabajo sea suscrito a término fijo y su duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo Empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba salvo para el primer contrato. (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: El empleador podrá prescindir del periodo de prueba antes de su finalización

ARTÍCULO 26. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las *prestaciones* (CST, art. 80).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección registrada en la hoja de vida.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 27. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de Ley (CST, art. 6°).

ARTÍCULO 28.- La Empresa podrá requerir para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo normal del negocio de trabajadores en misión, quienes, siempre devengarán un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la Empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, y en todo caso estarán sujetos a lo establecido en el Decreto 4369 de 2006 y a la Ley 2466 de 2025

CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29. La jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, equivalente a cuarenta y dos (42) horas semanales, las cuales se distribuirán en cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes, quedando la empresa exonerada de la jornada del "Día de la Familia" de conformidad con la citada ley.

Las horas de entrada y de salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Lunes a viernes (horas a la semana)	41 horas con 25 minutos
Entrada- Mañana	7: 30 a.m.
Almuerzo	12:30 a 2:00 p.m.
Salida – Tarde	5:15 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, la hora y media destinada al almuerzo y descanso intermedio no se computan dentro de la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales aquí pactada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El horario establecido rige a partir de la fecha de publicación del presente reglamento y se entiende ajustado a la normatividad legal vigente. Cualquier modificación temporal o permanente a estos horarios será comunicada oportunamente por la Empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: La jornada de trabajo podrá ser flexible o modificarse con previa autorización de la presidencia y /o gerencia general de acuerdo con las labores del día, conservando en general los tiempos de trabajo y de descanso de acuerdo el artículo 161 del Código Laboral literal d).

PARÁGRAFO CUARTO: Conforme las necesidades del servicio, la empresa podrá asignar y notificar por escrito a los trabajadores, los horarios y los días de labor que a su juicio se requieran para asegurar la continuidad en la operación de su actividad económica, sin menoscabo del límite máximo establecido por el ordenamiento jurídico de horas semanales y sin que el aumento de horas hasta llegar a dicho límite constituya trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO QUINTO: Dentro del horario de trabajo establecido por cada área o sección, el tiempo de almuerzo será coordinado por cada jefe inmediato, mediante comunicación escrita en que hará público el horario de almuerzo de todos los empleados, de tal forma que siempre haya personal disponible en cada una de las secciones de la EMPRESA.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 de trabajo, ni el requerido para el regreso.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio (dominical y festivo), tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el Código Sustantivo del Trabajo. Si el trabajador labora más de tres días de descanso obligatorio

(dominical y festivo), tiene derecho al descanso compensatorio remunerado y a la retribución en dinero. Las partes podrán convenir cambiar el domingo como día de descanso obligatorio por cualquier otro día de la semana, que para todos los efectos legales se entenderá como dominical.

PARÁGRAFO OCTAVO: Están excluidos de la regulación sobre la jornada laboral los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, aquellos que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes.

PARÁGRAFO NOVENO: Los trabajadores, para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las disposiciones vigentes que la Empresa establezca al respecto.

PARÁGRAFO DECIMO: Con el fin de garantizar el cumplimiento de la jornada laboral máxima legal vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales, aquellos cargos cuyas funciones y necesidades operativas exijan de manera permanente el disfrute de una (1) hora diaria para el almuerzo y descanso, previa disposición gerencial, ajustarán su horario ordinario de labores fijando la hora de salida a las dieciséis y cincuenta horas (16:50 p. m.). Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones que la empresa pueda implementar para garantizar la debida cobertura del servicio y el respeto a los límites legales.

ARTÍCULO 30.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa 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.

En este caso, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo (6) seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no 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 nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 161 del C.S.T., modificado por Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 31.- DE LA JORNADA DE MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana

CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32.- Trabajo ordinario y nocturno. (Artículo 160, C.S.T., modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025).

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 33.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTÍCULO 34. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada ordinaria pactada por las partes o la máxima legal aplicable. De conformidad con el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025 (que modificó el artículo 22 de la Ley 50 de 1990), las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder en ningún caso de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

PARÁGRAFO PRIMERO. AUTORIZACIÓN Y REGISTRO. En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa no requerirá autorización previa ante el Ministerio del Trabajo para ordenar la prestación de trabajo suplementario. No obstante, el trabajo extra solo podrá ser ejecutado cuando medie orden, instrucción o autorización expresa de la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONTROL Y ENTREGA DE SOPORTES. La Empresa llevará un registro diario y detallado de trabajo suplementario de cada trabajador, el cual contendrá: el nombre del trabajador, la actividad realizada, el número de horas laboradas (especificando si son diurnas o nocturnas) y la forma de pago. La Empresa entregará de manera obligatoria al trabajador una relación detallada de las horas extras liquidadas junto con el desprendible de pago de la nómina respectiva, o cuando el trabajador lo solicite de manera expresa.

ARTÍCULO 35. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno, suplementario (horas extras), así como el trabajo en días de descanso obligatorio (dominicales y festivos) se remunerará conforme a las tasas y recargos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley de Reforma Laboral vigente, de la siguiente manera:

1. **Trabajo Nocturno Ordinario:** El trabajo ejecutado dentro de la jornada ordinaria en el horario nocturno, comprendido entre las **19:00 horas (7:00 p.m.) y las 06:00 horas (6:00 a.m.)**, se remunera con un recargo del **treinta y cinco por ciento (35%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. **Trabajo Extra Diurno:** El trabajo suplementario ejecutado fuera de la jornada ordinaria en el horario diurno, comprendido entre las **06:00 horas (6:00 a.m.) y las 19:00 horas (7:00 p.m.)**, se remunera con un recargo del **veinticinco por ciento (25%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Trabajo Extra Nocturno:** El trabajo suplementario ejecutado fuera de la jornada ordinaria en el horario nocturno, comprendido entre las **19:00 horas (7:00 p.m.) y las 06:00 horas (6:00 a.m.)**, se remunera con un recargo del **setenta y cinco por ciento (75%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. **Trabajo en Días de Descanso Obligatorio (Dominicales y Festivos):** De conformidad con la gradualidad establecida en la Ley 2466 de 2025 el trabajo realizado en días domingos o festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario del **noventa por ciento (90%)**. A partir del 1 de julio de 2027: Recargo del cien por ciento (100%).

PARÁGRAFO PRIMERO. CONCURRENCIA DE RECARGOS. Los recargos anteriores se aplicarán e integrarán de manera acumulativa cuando confluyan dos o más condiciones de tiempo en el servicio prestado (por ejemplo, cuando se laboren horas extras que coincidan con el horario nocturno o en días dominicales y festivos), realizando la liquidación correspondiente de forma proporcional y técnica sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CLÁUSULA DE ADAPTACIÓN AUTOMÁTICA. Las tasas, porcentajes y horarios aquí previstos se entenderán modificados, actualizados o ajustados de forma automática en el evento en que surjan nuevas disposiciones normativas de carácter legal o transitorio que regulen la materia en la República de Colombia.

ARTÍCULO 36.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

ARTÍCULO 37.- La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente así lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - De conformidad con el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 no se requerirá permiso por parte del Ministerio del Trabajo en caso de requerir aumentar la jornada ordinaria laboral con el respectivo pago de horas extra.

PARÁGRAFO TERCERO.- En caso de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T., por orden del empleador y

sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Será obligatorio para la Empresa llevar un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO. - DESCANSO EN DIA SABADO., las partes pueden repartir las cuarenta y dos (42) (Reducción de la Jornada de Trabajo de aplicación gradual conforme Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021) 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.

CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 38. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi Sagrado Corazón de Jesús y Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús, Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá 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 (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

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 trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO 2.- Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo se fijará en un lugar público, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán los días de descanso compensatorio (artículo 175. C.S.T.).

PARÁGRAFO 3.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 38 de 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 39.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 178 del C.S.T., la Empresa suspendiere el trabajo, lo pagará 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 40.- El trabajo dominical y festivo se sujetará a las siguientes reglas. Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del cien por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. No obstante, el reconocimiento del cien por ciento (100%) podrá aplicarse de forma gradual por parte del empleador, así:
a partir del 1º de julio de 2025 será del 80%; desde el 1º de julio de 2026 aumentará al 90%; y a partir del 1º de julio de 2027 se aplicará en su totalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

- b. Si el día de descargos obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c. 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.
- d. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea otro día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado.
- e. Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa y, deben trabajar los días de descansos obligatorios y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme a los Artículos 179 del C.S.T., o 182 del C.S.T
- f. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Si labora tres (3) o más días de descanso obligatorio en el mismo mes calendario se entenderá como habitual. (Parágrafo del Artículo 179 del C.S.T., artículo 14 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1. - El trabajador podrá convenir con la Empresa su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical” se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO 2.- Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora laboró hasta 2 días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora a labore 3 o más de estos durante el mes calendario. ((Parágrafo 1° - Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 41.- En todo salario se entiende comprendido el pago de descanso en los días en que es legalmente obligatorio

ARTÍCULO 42.- Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo estipulación distinta.

ARTÍCULO 43.- El empleador solo estará obligado a remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho con justa causa, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito. No tienen derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador 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 obligatorio, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 44. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ARTÍCULO 45.- El trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Los días restantes de vacaciones que excedan el mínimo obligatorio de seis (6) días, podrán ser tomados de manera fraccionada previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, o acumulados de la siguiente forma:

- **Hasta por dos (2) años** en condiciones generales.
- **Hasta por cuatro (4) años** cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 46.- El trabajador podrá solicitar por escrito a la Empresa que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (7 días). 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 años.
- La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (artículo 190, C S.T).

ARTÍCULO 47.- El trabajador podrá solicitar por escrito a la Empresa que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (7 días). Cuando el contrato termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación 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 trabajador (artículo 189, C.S.T.).

PARÁGRAFO: El pago en dinero de las vacaciones, solo será válido si se disfruta en tiempo la otra mitad. Según la Jurisprudencia las vacaciones compensadas en dinero forman parte de la base de los aportes parafiscales.

ARTÍCULO 48.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 49.- Conceptos aplicados al pago de vacaciones

- **Disfrutadas en tiempo:** El empleador cancelará los aportes al Subsistemas de Seguridad Social (salud, pensión) y parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el pago de dichos aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).
- **Compensadas en dinero por la terminación del Contrato:** La Empresa cancelará los aportes a parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el valor reconocido en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).
- **Remuneradas:** La Empresa cancelará los aportes Parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), por acuerdo entre el trabajador y el empleador, se puede acordar compensar hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el art. 189 del C.S.T. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

ARTÍCULO 50.- La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador y la fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5°).

PARÁGRAFO PRIMERO - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. Parágrafo Ley 50 de 1990 parágrafo 1 artículo 6 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO SEGUNDO - : El trabajador 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 trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 51. LICENCIAS Y PERMISOS OBLIGATORIOS. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias que sean requeridos dentro de los límites de la razonabilidad y la ley. El número de trabajadores que se ausenten simultáneamente no podrá perjudicar el normal funcionamiento de la operación. La concesión de estos permisos estará sujeta a las siguientes condiciones y regulaciones específicas:

1. **Entierro de Compañeros de Trabajo:** El aviso se debe dar con al menos un (1) día de anticipación. El permiso se otorgará hasta un máximo del diez por ciento (10%) de los trabajadores de la respectiva dependencia o área, garantizando siempre que no se altere ni perjudique la marcha de la operación de la Empresa. a juicio del correspondiente funcionario o representante de la Empresa.

2. **Citas Médicas, Urgencias y Salud Obligatoria: Citas Programadas y Especialistas:** El trabajador deberá solicitar el permiso con antelación, aportando el certificado previo de la EPS o ARL donde conste la fecha y hora. Deberá radicar el soporte de asistencia con las horas de ingreso y salida.

- **Urgencias Médicas:** El trabajador o un familiar podrá informar el mismo día o al día hábil siguiente, adjuntando la respectiva constancia de atención de urgencias emitida por la entidad de salud.
- **Endometriosis y Salud Menstrual:** De conformidad con la Ley 2338 de 2023 y las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, se otorgarán los permisos y licencias necesarios para procedimientos, consultas o tratamientos relacionados con el diagnóstico y manejo de la endometriosis, así como para periodos menstruales con dolores altamente incapacitantes, previo diagnóstico certificado por el médico tratante de la EPS.

Consecuencia: La no presentación de soportes médicos justificables facultará a la Empresa para realizar el descuento salarial por el tiempo no laborado, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

3. **Obligaciones Escolares como Acudiente:** Se concederá permiso para asistir a reuniones, citaciones u obligaciones escolares de carácter obligatorio de los hijos menores de edad del trabajador, debidamente requeridas por la institución educativa. El trabajador deberá informar y adjuntar la citación oficial del plantel educativo con una anterioridad mínima de tres (3) días hábiles a la fecha del evento.

4. **Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:** Se otorgará el tiempo estrictamente necesario para atender requerimientos de autoridades competentes (Fiscalía, juzgados, ministerios, etc.). El trabajador informará con al menos tres (3) días hábiles de anticipación (salvo urgencias notificadas por la autoridad) adjuntando copia de la citación oficial, donde conste fecha, hora, modalidad (presencial o virtual) y la entidad convocante. Esta licencia no es acumulable ni compensable en dinero.

5. **Incentivo por Uso de la Bicicleta:** En cumplimiento de la Ley 1811 de 2016, los trabajadores públicos o privados que certifiquen haber llegado a su lugar de trabajo en bicicleta durante treinta (30) días hábiles, tendrán derecho a recibir **medio día de descanso remunerado**. El límite máximo de este beneficio será de hasta ocho (8) medios días al año, coordinando su disfrute previo acuerdo con el superior inmediato para no afectar la operación.

6. **Comisiones Sindicales:** Los permisos inherentes al desempeño de comisiones sindicales se regularán de acuerdo con lo pactado en la convención colectiva de trabajo o, en su defecto, bajo las estrictas pautas de razonabilidad que dicta la ley laboral, sin que se altere el funcionamiento del establecimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. RETORNO DE LABORES. El trabajador tiene la obligación estricta de regresar a su puesto de trabajo inmediatamente cese la causa del permiso o al día hábil siguiente del vencimiento de la licencia. El retraso o la ausencia injustificada constituirán una falta grave sujeta al debido proceso disciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. FALSA INFORMACIÓN. La presentación de documentación alterada, información falsa o el uso indebido de cualquiera de las licencias o permisos aquí consagrados, será calificada de manera expresa como **falta grave**, dando lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa

ARTÍCULO 52.- DE LA LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: En cumplimiento del artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 15 de la ley 2466 de 2025, la Empresa concederá a los trabajadores las licencias que se requieran para atender cualquier clase de calamidad doméstica grave, la cual debe ser imprevista e imprevisible, además de estar debidamente soportada.

Entendiéndose calamidad doméstica como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual puedan verse amenazados la vida, los derechos del trabajador o su grupo familiar. Tal es el caso de una grave afectación de salud o la integridad física hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

El trabajador debe demostrar el acaecimiento del acto.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.

De igual forma, la Empresa otorgará dicha licencia atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad que no afecten el desarrollo de la Empresa y en ningún caso podrá ser superior a tres (3) días, de conformidad con la valoración que realice la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. - 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 trabajador.
2. Destrucción o grave avería del lugar de habitación
3. La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009.
4. 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 trabajador.
5. El hurto del vehículo de transporte del trabajador.
6. El hurto en la casa del trabajador.
7. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador.
8. Citas médicas de los hijos menores del trabajador que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, la Empresa los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la Empresa el correspondiente aviso posterior.

ARTÍCULO 53.- DE LA LICENCIA POR LUTO: En cumplimiento de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, LA Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 54.- DE LA LICENCIA REMUNERADA EN ÉPOCA DE PARTO: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de Dieciocho (18) semanas consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236 CST. (Ley 1822 de 2017). 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.

PARÁGRAFO PRIMERO:- 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)

ARTÍCULO 55.- DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre de los hijos nacidos del cónyuge, o de la compañera permanente, así como de los hijos adoptados, tendrán derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

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 treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La licencia de paternidad se ampliará a una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 56.- LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Empresa o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla a la empresa empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia.

ARTÍCULO 57.- LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. El trabajador podrá optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
3. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador.
 - a. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Empresa o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
 - b. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, el cual, deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: (i) El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento; (ii) La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha de parto y; (iii) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- El trabajador deberá consultar con la Empresa la posibilidad de otorgamiento de la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor; requerimiento frente al cual deberá darse respuesta dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

ARTICULO 58.- El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el reconocimiento y pago de las licencias de maternidad o de paternidad, el (la) trabajador (a) debe entregar a la Empresa, dentro de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, todos los documentos que requiera la EPS para el reconocimiento del pago de la respectiva licencia, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto Ley de 2012, el trámite del reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad, debe ser adelantado directamente por EL EMPLEADOR

ARTICULO 59.- DE LA LICENCIA POR EJERCER EL DERECHO AL VOTO Y CUMPLIR CON LOS CARGOS OFICIALES DE FORZOSA ACEPTACIÓN: En cumplimiento de la ley, La Empresa concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en que sea convocado cumpla el trabajador, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el trabajador, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTICULO 60.- LICENCIAS NO REMUNERADAS: Entre el trabajador y la Empresa, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige, y como consecuencia, sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del trabajador, por suspensión de labores de La Empresa, por muerte del EMPLEADOR, por fuerza mayor y caso fortuito y por solicitud expresa del trabajador.

ARTÍCULO 61.- JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primo o de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar proceso de implementación

Proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

ARTÍCULO 62. - Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

ARTÍCULO 63. Entornos laborales flexibles. El empleador o la empleadora podrán adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 64.- Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador 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. SALARIO INTEGRAL

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, primas, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

El trabajador 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 (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 65.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 66.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

PARÁGRAFO PRIMERO. Los comprobantes respectivos (recibos de nómina o transferencias bancarias), son prueba de que la empresa ha cancelado a satisfacción del empleado la respectiva suma bien por salarios, prestaciones sociales o cualquier otra acreencia laboral. Períodos de pago: Mensual

ARTÍCULO 67.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. A)

ARTÍCULO 68.- Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, para su trámite interno, ante el respectivo jefe Inmediato, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador reciba el pago.

ARTÍCULO 69. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 70.- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

- a. Lo que recibe el trabajador no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación;
- b. Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como bonificaciones por mera liberalidad, beneficios de medicina prepagada, beneficio plan carro, las primas extralegales de vacaciones y de navidad, etc.;
- c. Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);
- d. Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento, y
- e. Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación y la prima lega de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato

PARÁGRAFO PRIMERO- Todas las gratificaciones y bonificaciones que el empleador dé u 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.

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

ARTÍCULO 71.- DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LEY:

- a. El empleador, con autorización previa escrita del trabajador 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. 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, crédito de libranza, cafetería, préstamos de vivienda otorgados por el empleador, seguro médico y demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.
- b. 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, en especial cuando el empleador y el trabajador respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo

para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

- c. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

CAPÍTULO XIII TELETRABAJO

ARTÍCULO 72.- El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normatividad laboral vigente que regule la materia.

ARTÍCULO 73.- Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se debe tener en cuenta

- **EL TELETRABAJO** es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **EL TELETRABAJADOR** es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.
- **MODALIDADES DE TELETRABAJO.** En Colombia la ley establece las siguientes modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

(i) **Autónomo:** corresponde a los trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

(ii) **Suplementario:** corresponde a los trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

(iii) **Móvil:** corresponde a los trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tiene lugar definido para ejecutar sus tareas.

(iv) **Híbrido:** Aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

(v) **Transnacional:** Corresponde a los teletrabajadores que celebran una relación laboral en Colombia, pero laboran desde otro país siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.

(vi) **Temporal o emergente:** Se permite para situaciones de emergencias sanitarias o desastres naturales; sin perjuicio de las normas aplicables de trabajo en casa.

ARTÍCULO 74.- El contrato o vinculación debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento

2. Determinar la modalidad de Teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable, para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. Especificar los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Durante la vigencia del contrato de trabajo en que se pretenda la implementación de la modalidad de Teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad para solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de las labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

Reversibilidad que se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga la EMPRESA de contar con el espacio o puesto de trabajo en sus instalaciones.

PARÁGRAFO TERCERO. - La Empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la Empresa privada o entidad pública.

ARTÍCULO 75.- Todo el programa de teletrabajo en la Empresa NAVESCO se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los 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.
- Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
- Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores de la Empresa **NAVESCO** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- Las protecciones de la discriminación en el empleo.
- 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.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- 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.
- El reconocimiento de un auxilio de conectividad el cual puede ser imputable al auxilio de transporte para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual no será constitutivo de salario, pero sí será base para la liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 77.- Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 78.- Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

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

PARÁGRAFO. - La EMPRESA y el teletrabajador podrán acordar por mutuo acuerdo, el valor de un auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía en que se incurra durante la ejecución de las funciones propias de su cargo; no obstante, para la efectiva implementación de la modalidad de Teletrabajo el teletrabajador podrá asumir en su totalidad el costo de estos servicios públicos, si así se acordare.

ARTÍCULO 79.- A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Empresa:

- La Empresa brindará las herramientas específicas (hardware / software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa o la personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable. en el momento en que la Empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 80.- Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a. Las administradoras de riesgos laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- b. Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador, no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.
- c. El pago de horas extras, días de descanso obligatorio y días festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.
- d. La EMPRESA diligenciará el formato digital de registro de información de trabajadores vinculados bajo la modalidad de Teletrabajo ante el Ministerio de Trabajo (Artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1072 de 2015, Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 81.- El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la EMPRESA, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 82.- La EMPRESA vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Empresa.

ARTÍCULO 83.- El teletrabajador autoriza a la EMPRESA en coordinación y asesoría con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la realización de visitas a su domicilio de manera presencial o virtual, 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 y, adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Bajo ninguna circunstancia la exigencia de visita previa al domicilio del teletrabajador podrá configurar una barrera para la implementación y puesta en marcha de la modalidad Teletrabajo. (Artículo 2.2.1.5.1.15 del Decreto 1072 de 2015. Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 84.- 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 85.- El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la EMPRESA, 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 86.- El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la EMPRESA 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.

CAPÍTULO XIV TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 87.- COBERTURA. El trabajo en casa puede ser habilitado temporal o parcialmente por la Empresa, siempre y cuando no sean incompatibles con el correcto y completo desempeño las funciones del cargo y sin que afecte la naturaleza, condiciones y cláusulas del contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria.

ARTÍCULO 88.- Se entiende como trabajo en casa la habilitación del trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin desmejora de las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias que impidan que el trabajador realice sus funciones en el lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse solo a estas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Empresa garantiza la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de sus trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajo en casa será autorizado para los trabajadores o un grupo de estos, en los términos indicados por recursos humanos de la Empresa, mediante documento individual en cada caso que expida en cada caso, las cuales deben ajustarse a los parámetros señalados en la Ley No. 2088 del 12 de mayo de 2021.

ARTÍCULO 89.- La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 90.- Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador del sector privado podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Empresa. Si no se llega al mencionado acuerdo, la Empresa suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Empresa definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XV SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 91.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes

en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente laboral o enfermedad laboral con el uso de Elementos de Protección y normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa contará con el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST, organismo de coordinación entre la Empresa y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y sistema de seguridad y salud en el trabajo programas de Salud Ocupacional dentro de la Empresa, el cual estará enmarcado en los términos establecidos por las normas legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 92.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o la A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 93.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente (EPS o ARL), a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 94.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador 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 95. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 96.- Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el empleado 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 del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios e informará inmediatamente a la A.R.L. a la cual se encuentra afiliada la Empresa y se seguirá el protocolo establecido por la misma, tomando todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

PARÁGRAFO PRIMERO - El jefe de la respectiva dependencia o su representante se hará cargo de realizar la investigación de accidente o incidente dentro del formato y de acuerdo al procedimiento establecido por la Empresa para tales efectos.

PARAGRAFO SEGUNDO. - En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo, indicando las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 97- El pago de la incapacidad temporal será asumido por las entidades promotoras de salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la administradora de riesgos laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral.

PARÁGRAFO. Los trabajadores que se encuentren incapacitados para trabajar, cuando la incapacidad haya sido expedida por EPS o IPS deben, indispensablemente, comunicarle a su jefe inmediato y al área de nómina la fecha de iniciación de la incapacidad tan pronto como le sea prescrita y debe entregar el certificado de incapacidad correspondiente en la empresa, a más tardar dentro de los tres (3) días calendario siguientes a partir del día de expedición, siempre y cuando las circunstancias lo permitan. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

ARTÍCULO 98.- La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO. - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el correspondiente reglamento.

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

ARTÍCULO 99.-De todo accidente se llevará un registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar. Lo anterior para dar cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 relacionado con Accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 100.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan reglamentarias.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y lo establecido en los artículos 348, 349 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 Y la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y del Sistema General de Riesgos Laborales

ARTÍCULO 101.- La empresa se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los empleados y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
1. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
2. Rendir cuentas anuales al interior del empleador.
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. 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 201
6. .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 empleados.

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.
9. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario 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 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 empleados 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 empresa.
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 102.- El empleado de la empresa, se obliga a asistir a los programas de capacitación, prevención e información y a cumplir las recomendaciones del empleador 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 salud ocupacional, 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 anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
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 empresa.
4. Cumplir el Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual.
5. Asistir y participar en la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, Primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.
6. Asistir y participar en la integración y capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTÍCULO 103.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa, y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación de la relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 104.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud que éstos hayan elegido libre y voluntariamente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no haberse realizado la afiliación, la prestación del servicio estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

La utilización de servicios médicos adicionales solo será ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la Empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la E.P.S. a la cual este afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 105.- La dirección de la empresa, 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 el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 106.- 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.

ARTÍCULO 107.- Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la Empresa en su calidad de empleadora, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vincule a los trabajadores, deberá:

- Afiliar a una Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.
- Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores.
- , informar a
- los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
- En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
 - Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
 - Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio
 - Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.

PARÁGRAFO. Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la su declaración de ingresos, corren por cuenta del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente (Artículo 161 Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 108.- Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la Empresa, estarán afiliados por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 109.- El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional, estará amparada por el Sistema de Riesgos Laborales (artículo 8 del Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 110.- La Empresa será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los aportes de los trabajadores a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo de la Empresa y procurar su financiación.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
6. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 111 PROTOCOLO DE AJUSTES RAZONABLES Y PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los lineamientos administrativos de la Circular 0049 de 2026 del Ministerio del Trabajo, la Empresa garantizará el derecho a la estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que presenten una condición de salud o discapacidad conocida por el empleador, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones

PARÁGRAFO PRIMERO. Matriz de Análisis y Alternativas de Conservación del Vínculo: Antes de considerar inviable el vínculo laboral de un trabajador con afectaciones de salud, restricciones o recomendaciones médicas (debidamente emitidas por el médico tratante de la EPS, ARL o medicina del trabajo), la Empresa, a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión Humana, agotará obligatoriamente una Matriz de Análisis de Ajustes Razonables. Esta evaluación interna contemplará, de manera sucesiva y prioritaria, las siguientes alternativas pedagógicas, operativas y organizacionales:

1. **Modificación o Adecuación de Funciones:** Adaptación de las tareas propias del cargo, herramientas de trabajo o del entorno laboral a las capacidades actuales del colaborador, sin que esto implique una desmejora salarial.
2. **Reducción o Flexibilización de la Jornada:** Ajustes en los horarios de trabajo, turnos o carga horaria diaria/semanal, cuando la condición médica o los tratamientos requeridos por el trabajador así lo exijan.
3. **Reubicación, Readaptación o Rehabilitación Laboral:** Traslado temporal o definitivo a un cargo vacante o equivalente que sea compatible con su perfil laboral y con sus restricciones médicas vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Declaración de Inviabilidad y Trámite Administrativo: La Empresa solo podrá dar por terminado el contrato de trabajo de un colaborador bajo fuero de salud cuando se demuestre de manera objetiva, transparente y documentada el agotamiento estricto de la Matriz de Análisis de Ajustes Razonables sin que haya sido posible la conservación del empleo, o cuando medie una justa causa grave, real y debidamente probada, ajena por completo a su condición de salud. En los casos en que la decisión de terminación guarde nexo directo con las restricciones médicas, el bajo rendimiento derivado de la patología o la imposibilidad técnica y física de reubicación, la Empresa procederá de manera prudencial a radicar la respectiva solicitud de autorización previa ante el Inspector del Trabajo del Min

CAPÍTULO XVI

PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 112.- La Empresa se obliga a mantener, promover y fomentar un ambiente de trabajo sano y seguro, el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la Empresa.

Se prohíbe a los trabajadores las siguientes conductas:

1. Está prohibido presentarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral, para el cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas para lo cual fue contratado.
2. Está prohibido el consumo de tabaco, vapeadores con componente de nicotina, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
3. Está prohibida la posesión, fabricación o comercialización de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
4. Está prohibida la incitación del consumo, ingesta y/o fumar tabaco, vapeadores con componente de nicotina, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la Empresa.
5. Está prohibido fumar a través de dispositivos electrónicos o vapeadores con componente de nicotina.

ARTÍCULO 113.- Constituye una falta grave y será causal de medidas disciplinarias, o incluso la terminación del contrato de trabajo de manera justificada, cuando se viole el contenido del presente capítulo, o de las políticas, reglas o normas que contengan disposiciones en el mismo sentido y que se implementen por la Empresa.

ARTÍCULO 114.- La Empresa está facultada para realizar, en cualquier momento, inspecciones periódicas y aleatorias, así como ordenar la práctica de pruebas de laboratorio a los colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que ingresan a las instalaciones de la Empresa.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA

ARTÍCULO 115.- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades 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 del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Al finalizar el contrato de trabajo, entregar al trabajador una orden de examen médico de retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de la expedición de la respectiva orden de examen médico de retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.
16. Proporcionar los espacios y el tiempo para la capacitación de los trabajadores en actividades de promoción y prevención relacionados con Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a la Ley 1562 de 2012.
17. Suministrar a los trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Empresa (Artículo 57 del C.S.T.).
18. Los empleadores deberán informar a los empleados sobre los aportes pagados a la protección social o garantizar que estos puedan consultar que tales sumas hayan sido efectivamente abonadas.
19. Cuando se dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa debe informar por escrito al trabajador a la última dirección de correo electrónico registrada, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad, sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que lo certifiquen. Art 29, Parágrafo Primero de la ley 789 de 2002.
20. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días
21. hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto que trata este numeral.
22. La Empresa firmará el contrato y entregará una copia al trabajador de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.
23. La Empresa contará con una carpeta personal de cada uno de sus trabajadores, en donde se registrará toda actividad que requiera ser mantenida, tales como, nivel remuneraciones, reajustes, solicitudes de feriado, permisos, premios, prestamos, atrasos, felicitaciones, amonestaciones, etc.
24. La Empresa ubicará al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesario conforme al artículo 10° de la Resolución 1016 de 1989. En dado caso que las limitaciones físicas del trabajador impidan el ejercicio de sus labores, el empleador deberá solicitar al Inspector de Trabajo, la autorización para terminar el vínculo, conforme al artículo 26 de

25. la Ley 361 de 1997, previo al estudio de puesto de trabajo de la no reubicación de la Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentra afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 116.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de las máquinas, materias primas y equipos en general, con el fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios. Así mismo, reportar al jefe inmediatamente superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las mercancías, máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales. Así como, portar durante la actividad laboral el carné de identificación, utilizar durante las labores el equipo de protección personal, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Empresa.
10. Comunicar a la Empresa, inmediatamente se produzcan, cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, cónyuge o padres y nacimiento de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
11. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente y registrar personalmente los controles que la Empresa establezca para este fin.
12. Asistir y permanecer a las jornadas de capacitación, congresos, conferencias y/o entrenamientos que programe la Empresa, en sus instalaciones o la de terceros.
13. Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
14. Portar el carné de identidad que otorga la Empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea pedido por razones de cualquier control y para entrar a alguna de las dependencias o para salir de ellas.
15. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
16. Marcar o registrar por sí mismo el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa. Fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el jefe del área la oficina de personal.
17. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, contenedores y áreas comunes en los proyectos, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación; igualmente, mantener aseados y
18. en orden equipos, máquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
19. Dar uso adecuado al, teléfono, al Internet y a las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo.
20. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa.
21. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al superior inmediato.
22. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
23. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.

25. Observar y cumplir los procedimientos de la Empresa. Cumplir con los procesos, reglamentos, códigos y documentos que la Empresa determine para su desarrollo.
26. Garantizar el respeto, la tolerancia y en general las buenas relaciones con sus compañeros de trabajo para propender por un buen clima laboral.
27. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado; y
28. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 117.- Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial. 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, en concordancia con lo establecido en la Ley 1429 de 2010 y Ley 1527 de 2012, conforme a la capacidad de endeudamiento del solicitante; se entenderán que los casos autorizados por la ley son los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.)

ARTÍCULO 118.- Se prohíbe a los trabajadores:

A) Respeto, la Lealtad y la Buena Conducta

1. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los Compañeros, jefes, clientes o usuarios de la Empresa.
2. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

B) Cumplimiento de las Funciones Asignadas

1. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
2. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
3. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.

4. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
5. Negarse sin causa justa a cumplir una orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
6. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomiende.

C) Permanencia en el sitio de trabajo, Ausencias y Visitas:

1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
2. Salir de las dependencias de la Empresa, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
3. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
4. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
5. Atender visitas en horas de trabajo.
6. Promover o permitir visitas de familiares a la Empresa durante las horas de trabajo.

D) Uso de Materiales, Herramientas y Equipos de Trabajo:

1. Sustraer del almacén, taller o establecimiento: útiles de trabajo, materias primas, herramientas o productos, sin permiso de la empresa.
2. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos al trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.)
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los Guardas de Seguridad.

E) Manejo de Documentación, Software y Reserva de la información

1. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
2. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
3. Suministrar a terceros sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
4. Usar software sin la previa y expresa autorización de la Empresa.

F) Divulgación de Información

1. Escribir o fijar carteles, pancartas, o avisos de cualquier clase, en las instalaciones de la Empresa.
2. Hacer encuestas o distribuir impresos sin autorización de la Empresa.
3. Insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
4. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
5. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Empresa.

G) Seguridad en el Trabajo

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.

H) Seguridad y salud en el trabajo y Seguridad Industrial

1. Portar en el sitio de trabajo, aunque no los ingiera: licor, narcóticos o Sustancias psicoactivas
2. Realizar las tareas asignadas sin el cumplimiento de las normas y procedimientos de Seguridad Industrial y Seguridad y salud en el trabajo
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia del licor, narcóticos o de sustancias psicoactivas, o ingerirlos durante la jornada laboral.

**CAPÍTULO XIX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 119.- Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones, los siguientes:

A) Sobre el Respeto, la Lealtad y la Buena Conducta

1. Guardar el debido respeto y subordinación a sus superiores

2. Guardar el debido respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía con y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. En el trabajo, utilizar un lenguaje y actitudes apropiadas para mantener un buen ambiente laboral.
5. Evitar los comentarios de pasillo y en especial aquellos que hagan referencia en términos negativos o descalificadores a otras personas o a la Empresa.
6. Promover un buen ambiente de trabajo, mediante el respeto, el buen trato y la comunicación sincera, respetuosa y a quien corresponde.
7. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
8. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes y/o usuarios de la Empresa.
9. Guardar rigurosamente la moral, la lealtad y la fidelidad en las relaciones con sus superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
12. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
13. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
14. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
15. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
16. Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, instrucciones, procesos y procedimientos de la Empresa, y con las disposiciones legales.
17. Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por la Empresa.

B) Sobre el seguimiento de las normas y Procedimientos de la Empresa, de las instrucciones recibidas y el cumplimiento de las Funciones Asignadas.

1. Observar los preceptos del presente Reglamento
2. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus Representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
4. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
5. Cumplir las funciones dentro de las facultades delegadas o inherentes al cargo desempeñado.
6. Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.
7. Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda la información, normas legales, reglamentación y demás, que guarden relación con su cargo, ya sea suministrada por la Empresa o a través de diferentes medios informativos.
8. Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con su cargo y el servicio del mismo y de la empresa en general.
9. Responder ante la Empresa por cualquier perjuicio que ésta pueda recibir como consecuencia de su conducta negligente o imprudente o por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.
10. Cumplir estrictamente con las obligaciones de orden económico adquiridas con la Empresa
11. Someterse a los controles o requisas que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de la Empresa, siempre que aquellas no lesionen o pongan en peligro la dignidad del trabajador.

C) Sobre la Permanencia en el Puesto de Trabajo y el cumplimiento de la Jornada de Trabajo

12. Realizar personalmente la labor para la cual fue contratado en los términos estipulados.
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
14. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las labores de sus compañeros.
15. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
16. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente Reglamento.

17. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Empresa.
18. Cumplir a cabalidad con los tiempos establecidos de descanso durante la jornada laboral.

D) Sobre el Manejo de la Información de la Empresa y la actualización de Datos Personales

19. Brindar información verídica en todos los casos.
20. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa
21. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
22. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, teléfono y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.)
23. Registrar a la administración los cambios de su Estado Civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, dirección, teléfono, etc. y toda aquella información personal que la Empresa requiera mantener actualizada, cada vez que ocurra algún cambio.
24. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
25. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo

E) Sobre el Manejo de Materiales, Equipos y Maquinaria

26. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
27. restituir en buen estado salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya proporcionado la Empresa para la ejecución de sus labores.
28. Devolver a la empresa los materiales e insumos sobrantes.
29. Evitar e impedir la pérdida, daño o desperdicio de materia prima, equipos, muebles, energía u otros elementos de la Empresa.
30. Observar rigurosamente las instrucciones y precauciones de uso y/o las medidas que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
31. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.

F) Sobre la Asistencia a Reuniones convocadas por la Empresa, el COPASST o el Comité de Convivencia Laboral

32. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, ordinarias o extraordinarias, convocadas por la Empresa, el Copast o el Comité de Convivencia Laboral, y todas aquellas que se requieran con ocasión a su trabajo.

G) Sobre la Presentación Personal y Uso de la Dotación

33. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.

H) Sobre Seguridad y Salud en el trabajo

34. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico, la persona encargada de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
35. Cumplir con las normas de Seguridad y salud en el trabajo, en especial las que tienen que ver con el uso de los Elementos de Protección Individual.
36. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Seguridad y Salud en el trabajo o el área de formación.
37. Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado.

38. Informar en un lapso de 24 horas una vez ocurrido, todo accidente o incidente de trabajo por leve que sea, al jefe Inmediato, Supervisor o Coordinación de Salud y seguridad en el trabajo.
39. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
40. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
41. Cumplir a cabalidad la Política de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas con que cuenta la empresa, y demás instrucciones impartidas con relación a este tema.

I) Sobre las Citaciones, Responsabilidades y Recomendaciones del COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.

42. Asistir puntualmente a las citaciones / convocatorias que reciba por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa y prestar su colaboración suministrando de manera real y fidedigna la información solicitada de manera oficial por éste.
43. Acatar y cumplir los acuerdos y recomendaciones emitidos con ocasión a las investigaciones que adelante el Comité de Convivencia.
44. Cumplir a cabalidad con las responsabilidades y tareas asignadas, que le correspondan como miembro del COPASST y/o Comité de Convivencia laboral. Ya sea como principales o suplentes y cargo o posición que ocupe dentro del mismo.

Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

CAPÍTULO XX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 120- El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: PRESIDENTE, GERENTE GENERAL, GERENTE COMERCIAL, DIRECTOR DE OPERACIONES, DIRECTOR FINANCIERO Y CONTABLE, DIRECTOR DE GESTION HUMANA, DIRECTOR DE COMPRAS.

PARÁGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultades para apertura de procesos disciplinarios e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: PRESIDENTE, GERENTE GENERAL Y DIRECTOR DE GESTION HUMANA.

CAPÍTULO XXI LABORES MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 121- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 122.- La Empresa podrá vincular, excepcionalmente menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

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

PARÁGRAFO PRIMERO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

ARTÍCULO 123.- Para poder trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo; a falta de este, la autorización será expedida por el alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia (Ley 1098 de 2006, artículo). Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página electrónica del Ministerio, así como en la página de Gobierno en Línea.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 06:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m. (artículo 144, ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XXII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 124.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Artículo 114 C.S.T.)

ARTÍCULO 125.- El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el Contrato Individual de Trabajo, siempre que a juicio de la Empresa no constituya justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquélla, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

1. Llamado de atención Verbal
2. Llamado de atención escrito
3. Multa de salario
4. Suspensión del contrato de trabajo
5. Terminación del contrato previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso acorde a lo descrito en la circular 48 del ministerio de trabajo y en el Capítulo XXIII de este reglamento *"Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones"*

La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

PARÁGRAFO TERCERO. - La suspensión del contrato de trabajo podrá imponerla la Empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del Contrato de Trabajo con justa causa, misma que no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 126.- FALTAS LEVES. Una falta leve es un incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros.

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

A) Ausencias y Retardos:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente en el lapso de tres meses, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, o El incumplimiento del horario del almuerzo y/o los descansos durante la jornada laboral en el lapso de tres meses, implica:

Por primera vez	Llamado de atención verbal.
Por segunda vez	Llamado de atención escrito.
Por tercera vez	Suspensión del trabajo por un día
Por cuarta vez	Se constituye una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes

2. La falta injustificada a laborar durante la mañana, la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica:

Por primera vez.	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez en un periodo de tres meses.	Suspensión hasta por ocho (8) días.
Por tercera vez en un periodo de seis meses.	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

3. La falta injustificada a laborar durante el día cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica:

Por primera vez.	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por segunda vez en un periodo	Suspensión hasta por dos (2) meses

de seis meses.	
Por tercera vez en un periodo de un año.	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

4. Salir de la compañía durante las horas de trabajo sin previa autorización, implica:

Por primera vez	Llamado de atención verbal.
Por segunda vez en un periodo de dos meses	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez en un periodo de 3 meses	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

B) Incumplimiento de las funciones asignadas

5. Cambiar los turnos de labor o días de descanso asignados sin autorización, o
6. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación, o
7. No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con autorización para ello, sin justificación, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por verbal.
Por segunda vez en un periodo de un mes.	Llamado de atención por escrito.
Por tercera vez en un periodo de dos meses.	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por cuarta vez en un periodo de tres meses.	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

8. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad o la conciencia del trabajador, implica:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

9. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización, o
10. Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos y herramientas, pero que, si generen gastos o perjuicios para la empresa, o
11. Incumplir el Manual de Funciones del Trabajador, o
12. No trabajar de acuerdo con los métodos y/o sistemas implantados por la empresa, o
13. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, ingresando a las dependencias de la empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de la misma, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Suspensión hasta por dos (2) meses

Por cuarta vez en un periodo de tres meses.	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.
---	---

14. No cumplir con sus responsabilidades o tareas asignadas en calidad de miembro del COPASST o del Comité de Convivencia Laboral ya sea como miembro principal o suplente, implica:

Por primera vez	Llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención por escrito
Por tercera vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por cuarta vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

Publicación y uso de Información

15. Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin previa autorización de las gerencias, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

16. Ingresar dispositivos para compartir o grabar información sensible de la empresa sin previa autorización:

Por primera vez	Suspensión hasta por siete (7) días
Por segunda vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

17. Instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita de las gerencias de la misma, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

18. Utilizar la red de Internet dispuesta para la empresa, tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo:

Por primera vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por segunda vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de

	trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.
--	---

Suministro de información oportuna y confiable:

19. Hacer mal uso o engañar intencionalmente a la empresa para ocultar errores en el trabajo, obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por siete (7) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

20. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

Uso adecuado de materiales y/o equipos

21. Dañar por un uso inadecuado los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

22. Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas o insumos, que coloque la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación el contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

Uso del uniforme / dotación

23. No usar el uniforme asignado por la empresa, y/o usarlo sucio o en mal estado:

Por primera vez	Llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención por escrito.
Por tercera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por cuarta vez	Se constituye una justa causa para la terminación unilateral del

	contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.
--	---

Asistencia a Reuniones y Capacitaciones

24. No asistir al curso de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento o reunión ordinaria o extraordinaria que haya organizado o indicado la Empresa, el Copasst o el Comité de Convivencia laboral o hacerlo impuntualmente bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma,
25. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizada y convocada debidamente por la empresa, implica:

Por primera vez	Llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención por escrito.
Por tercera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.

Cumplimiento normas de Higiene y Seguridad Industrial

26. Incumplir las normas de higiene y seguridad industrial, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por tercera vez	Suspensión hasta por veinte (20) días.

27. No asistir a las capacitaciones y actividades de promoción y prevención de la salud programadas por la Empresa, o
28. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos dentro de las 24 horas siguientes al accidente, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Suspensión hasta por veinte (20) días.

Presentarse a trabajar bajo el efecto del Alcohol o Sustancias Psicoactivas

29. Fumar en recintos cerrados de las dependencias de la empresa, y/o durante la jornada laboral:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por tercera vez	Suspensión hasta por veinte (20) días.

30. Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas:

Por primera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días
Por segunda vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

31. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes, implicará:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a

	una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.
--	---

Cumplir con los Acuerdos y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral:

32. No cumplir con los acuerdos y recomendaciones emitidos por el Comité de Convivencia laboral con motivo de las investigaciones que adelante y/o las actividades de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral, implicará:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al trabajador se le haya asignado.

El incumplimiento del Manual de responsabilidades de cada trabajador se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia; de continuar manifestándose la misma causal se constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previo a agotar de manera preferente el procedimiento del debido proceso. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

ARTÍCULO 127.- FALTAS GRAVES: Se califican como faltas graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

A) Ausencias y Retardos

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez en un periodo de seis (6) meses.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez en un periodo de un (1) año.
4. No cumplir el horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento de Trabajo o en el contrato laboral.

B) Seguridad y Salud en el trabajo y Seguridad Industrial

5. No seguir las normas de Seguridad Industrial y Seguridad y salud en el trabajo, contempladas en las Políticas, Procedimientos y Reglamentos de la Empresa.
6. Incumplir las instrucciones generales y/o particulares impartidos por el Dpto. de Recursos Humanos relacionadas con la Seguridad y la salud en el trabajo.
7. No utilizar o hacerlo de manera inadecuada, los Elementos de Protección Individual que proporciona la Empresa.
8. La simulación de enfermedad laboral o accidente de trabajo.
9. Desatender las instrucciones del médico tratante, relacionadas con el cuidado, autocuidado y recuperación de la salud del trabajador.
10. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta.
11. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o sustancias que produzcan alteraciones en la conducta conforme al C.S.T. y al decreto 1108 de 1994.

C) Respeto, Lealtad y Buena Conducta

12. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición personal o social.
13. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.
14. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
15. El acoso sexual.
16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves o graves, aún de distinta naturaleza, durante un periodo de un año.
17. Retener, malversar, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
18. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores o clientes, en su condición de trabajador de la Empresa.
19. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios.
20. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.
21. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, cuando se esté actuando en representación de ella, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la Institución y su buen nombre.
22. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la Empresa.
23. Utilizar en forma indebida el nombre de la Empresa en beneficio propio o de terceros.
24. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase a los proveedores o a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la Empresa.
25. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la Empresa.

D) Publicación y uso de la Información

26. Permitir voluntariamente que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la Empresa o de los clientes de ésta.
27. Utilizar, en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación o servicio.
28. Copiar, divulgar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la Empresa, sin previa autorización.
29. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados, que se conozcan en razón del oficio.
30. Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación de servicio.
31. Afectar el servicio de los equipos de cómputo.

E) Información oportuna y Confiable

32. Engañar a la Empresa con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantía, créditos, o demás beneficios que ésta otorgue a los trabajadores.
33. Afectar indebidamente las cuentas de la Empresa o de los clientes de la misma.
34. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la Empresa o de sus clientes.
35. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, enlaces o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por éstos.

F) Cumplimiento de las Funciones Asignadas

36. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador de la Empresa, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.
37. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la Empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.
38. Retener injustificadamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones.
39. Demorar en forma injustificada la contabilización o registro de operaciones o negocios de la Empresa, u ocultarlos.

40. Acreditar o debitar en forma equivocada las cuentas de la empresa, aún por primera vez.

G) Seguridad de Bienes e instalaciones de la Empresa

41. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de la oficina, los equipos, las operaciones y/o valores de la Empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades de ésta.
42. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.

ARTÍCULO 128.- Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa debe dar oportunidad al trabajador de explicar su falta. Por lo tanto, se citará formalmente al trabajador a una diligencia de descargos para que ejerza su derecho a la defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes.

ARTÍCULO 129.- Todas las faltas cometidas por el trabajador, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva "hoja de vida", para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del trabajador para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Ante una determinada falta la Empresa puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

ARTÍCULO 130.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá garantizar la aplicación de todas las normas relativas al debido proceso teniendo en cuenta la aplicación de los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. (Artículo 115 del C.S.T. modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 131.- En el momento en que el trabajador presuntamente viole el régimen de obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, la empresa deberá agotar el siguiente procedimiento, para la aplicación de una sanción disciplinaria:

1. Comunicación de apertura: Notificación por escrito al trabajador sobre el inicio de la investigación.
2. Pliego de cargos claro: Descripción escrita y precisa de los hechos, conductas u omisiones que se le imputan, citando las normas del reglamento o contrato presuntamente vulneradas.
3. Traslado de pruebas: Entrega formal de los elementos probatorios que sustentan la investigación para que el trabajador los conozca.
4. Término razonable de defensa: Se otorgará un plazo que no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles para que el trabajador prepare su defensa, recopile pruebas y asista a la diligencia de descargos.
5. Diligencia de descargos: Espacio para escuchar al trabajador, quien podrá estar acompañado por dos representantes del sindicato (si aplica) o dos compañeros de trabajo.
6. Decisión motivada y proporcional: La sanción o determinación final debe ser congruente con los hechos probados, estar debidamente sustentada y notificarse por escrito.
7. Derecho de Impugnación / Segunda Instancia: El trabajador tendrá derecho a apelar u objetar la decisión dentro de los 2 días hábiles siguientes a su notificación. Dicha impugnación será resuelta por un cargo superior o área jerárquica distinta a la que impuso la sanción inicial."

Si el trabajador al que se le investiga la comisión de una falta disciplinaria es sindicalizado, durante el procedimiento descrito anteriormente podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical la que pertenezca y que sean trabajadores de la empresa.

Gestión Humana, además de escuchar al trabajador podrá acudir a otros medios de prueba, tales como testimonios, documentos, informes de auditoría etc.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Cuando se presente desacuerdo entre el jefe inmediato y Gestión Humana en lo referente a la sanción que deba aplicarse, la vicepresidencia correspondiente toma la decisión.

ARTÍCULO 132.- El área de Gestión Humana estudiará los descargos y las pruebas recaudadas para que éste, con la aprobación de la vicepresidencia correspondiente, determine la sanción disciplinaria a imponer o el archivo de la investigación disciplinaria. La decisión se comunicará por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. - En el evento en que el trabajador objeto de la investigación disciplinaria sea un jefe de Departamento, la audiencia de descargos y la decisión disciplinaria será determinada por Gestión Humana. La decisión se comunicará por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El trabajador tendrá la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión disciplinaria adoptada. Esta solicitud deberá hacerla por escrito ante el superior dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria.

Durante ese término, la sanción no comenzará a ejecutarse, salvo que se trate de una medida preventiva o provisional debidamente justificada.

La empresa resolverá la solicitud de revisión de la sanción disciplinaria y comunicará formalmente su decisión al trabajador, indicando si se mantiene, modifica o revoca la sanción.

Si no se presenta solicitud de revisión dentro del término previsto, la sanción se considerará firme y podrá ejecutarse en los términos inicialmente fijados.

ARTÍCULO 133.- AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la Empresa puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces se considere necesario.

ARTÍCULO 134.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite descrito en el presente capítulo.

ARTÍCULO 135.- La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 136. PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Cuando existan indicios razonables de una conducta grave que pueda constituir una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, la Empresa no aplicará el procedimiento sancionatorio ordinario establecido en este capítulo. No obstante, con el propósito de garantizar el derecho fundamental al debido proceso, la dignidad del trabajador y evitar sospechas de arbitrariedad, la Empresa lo citará previamente para que rinda sus explicaciones y presente las defensas correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO: GARANTÍA DE ESCUCHA Y DESCARGOS. La terminación del contrato con justa causa solo se hará efectiva tras la realización formal de dicha diligencia de descargos y la evaluación objetiva de las justificaciones presentadas por el colaborador, de plena conformidad con las pautas jurisprudenciales vigentes y los lineamientos de la Circular Normativa 048 del Ministerio del Trabajo del 22 de mayo de 2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO. AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la Empresa puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces se considere necesario.

PARÁGRAFO TERCERO - Contra la terminación del contrato con justa causa no procede ningún recurso, sin embargo, el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 137.- El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante las personas que ocupen los cargos de: DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA Y/O GERENTE GENERAL. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de ocho días, atendiendo la naturaleza del reclamo, los soportes aportados y la competencia del jefe inmediato o el comité de convivencia laboral.

CAPÍTULO XXV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 138.- Se garantizará el trabajo libre de violencias y acoso, cualquiera que sea la situación contractual, incluyendo a las personas en formación (pasantes y aprendices), personas voluntarias, personas despedidas, y aquellas que ejerzan la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 139.- Será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de forma repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos terceros, clientes o proveedores que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso comprende tanto el espacio público como el privado, las instalaciones del lugar de trabajo y el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el entorno laboral.

ARTÍCULO 140 - Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos del presente reglamento y en concordancia con la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, 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.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, o el ocultamiento de correspondencia y mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 141.- CONDUCTAS ATENUANTES

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.

7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO: El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 142.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor o partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
7. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas o excitar a su declaración o mantenimiento.
9. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.

ARTÍCULO 143.- GRADUACIÓN. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código General Disciplinario (o estatuto aplicable), para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 144.- SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Pueden ser **sujetos activos o autores** del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización con relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son **sujetos pasivos o víctimas** del acoso laboral:

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los servidores públicos (empleados públicos, trabajadores oficiales y servidores con régimen especial).
- Los jefes inmediatos, cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son **sujetos partícipes** del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones de los Inspectores de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente norma son aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 145.- Conductas que Constituyen Acoso Laboral

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

1. Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo.
4. Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de compañeros de trabajo.
5. Múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos.
6. Descalificación humillante y en presencia de compañeros de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
10. Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada contratada, cambios sorpresivos de turno y exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin fundamento objetivo o de forma discriminatoria.
11. Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas e imposición de deberes.
12. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cumpliéndose las condiciones legales.
14. Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 146.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas, mejorar la eficiencia y la evaluación laboral conforme a indicadores objetivos de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o solucionar situaciones críticas en la operación.
6. Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o justa causa.
7. La solicitud de cumplir los deberes del ciudadano de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. La exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de la legislación disciplinaria aplicable a servidores públicos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las exigencias técnicas, requerimientos de eficiencia y peticiones de colaboración deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 147.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 3461

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de este propósito, la empresa aplicará las siguientes medidas:

1. Información y Sensibilización: Capacitación periódica a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y de manera armónica, bajo las directrices de prevención de riesgos psicosociales y salud en el trabajo actualizadas por la Resolución 3461 de 2025.
2. Espacios de Diálogo: Creación de círculos de participación y grupos de evaluación periódica de la vida laboral para fomentar el buen trato y la armonía funcional.
3. Co-construcción de Valores: Actividades conjuntas con los trabajadores para establecer hábitos de convivencia armónica, formular recomendaciones constructivas y examinar de manera preventiva conductas que pudieren configurar acoso.
4. Comité de Convivencia Laboral: Constitución, elección y puesta en marcha del Comité de Convivencia Laboral, garantizando su funcionamiento conforme a los lineamientos de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, adoptando las metodologías de seguimiento y gestión de entornos protectores ordenadas por la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 148.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ

Para la solución de conductas de acoso laboral, se establece un procedimiento confidencial, efectivo y conciliatorio, liderado por el Comité de Convivencia Laboral bajo el marco normativo vigente y los estándares de la **Resolución 3461 de 2025**, desarrollando las siguientes actividades:

- a. Recibir, registrar y dar trámite a las quejas presentadas donde se describan situaciones de presunto acoso laboral, junto con sus pruebas de soporte.
- b. Examinar de manera estrictamente confidencial los casos específicos presentados.
- c. Escuchar a las partes involucradas de forma individual sobre los hechos.
- d. Formular planes de mejora concertados (fórmulas de conciliación) entre las partes para reconstruir el tejido conviviente, alineados con las estrategias de entornos laborales saludables de la **Resolución 3461 de 2025**.
- e. Hacer seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes, verificando su efectivo cumplimiento.
- f. **Cierre y remisión del caso:** Si no se llega a un acuerdo, si se incumplen las recomendaciones o la conducta persiste, el Comité procederá así: En el sector público, remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación; en el sector privado, informará a la Alta Dirección de la empresa, cerrará el caso ante el Comité y el trabajador quedará facultado para presentar su queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el juez competente.
- g. Presentar a la Alta Dirección las recomendaciones preventivas y correctivas, así como el informe anual de gestión.
- h. Monitorear que las áreas de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ejecuten las recomendaciones del Comité, bajo los indicadores de riesgo psicosocial de la **Resolución 3461 de 2025**.
- i. Elaborar informes estadísticos trimestrales de quejas y seguimientos para la Alta Dirección de la empresa de manera anónima y reservada.
- j. Adelantar reuniones extraordinarias de diálogo cuando la urgencia del caso lo amerite.

REUNIONES Y VIGENCIA: El Comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de sus actividades administrativas, elaboración de informes y seguimiento. El procedimiento interno preventivo aquí consagrado no impide ni afecta el derecho de la víctima a iniciar las acciones administrativas y judiciales de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 149.- TRÁMITE DE LA QUEJA Y RÉGIMEN DE INHABILIDADES

El trabajador que se considere sujeto pasivo de acoso laboral deberá informar por escrito (o canales dispuestos) al Comité de Convivencia Laboral, relacionando los hechos, el presunto sujeto activo y las pruebas sumarias. El Comité garantizará el trámite confidencial y reservado.

Parágrafo: Cuando la persona involucrada en una situación de presunto acoso laboral (como sujeto pasivo o activo) sea miembro principal del Comité de Convivencia Laboral, se declarará impedido o será recusado, y la queja será tramitada exclusivamente por los restantes miembros del Comité junto con los miembros suplentes correspondientes.

ARTÍCULO 150.- TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado ante las autoridades competentes, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador. En tal caso, procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 151.- GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

A fin de evitar actos de represalia contra quienes formulen quejas o sirvan de testigos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos y correctivos carecerá de todo efecto si se profiere dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, siempre que la autoridad administrativa o judicial verifique la ocurrencia de los hechos.
2. La formulación de denuncia en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público.

ARTÍCULO 152.- SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Previo dictamen de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual esté afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación y calificación de su desempeño laboral por el tiempo que determine explícitamente el dictamen médico.

ARTÍCULO 153.- CADUCIDAD

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en **tres (3) años** después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, de conformidad con el Artículo 1 de la Ley 2209 de 2022.

CAPÍTULO XXVI TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTICULO 154.-OBJETO: Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias y acoso sexual en el contexto laboral.

ARTICULO 155.- ACOSO SEXUAL: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 156.- APLICACIÓN. A todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Sin importar la forma de vinculación aplicará para trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se entiende como parte del contexto laboral:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades;
- b. Donde se cancela la remuneración, donde se toma su descanso o donde come, o instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 157.- OBLIGACIONES Y GESTIÓN DE LOS EMPLEADORES. Se deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez días del respectivo semestre.
8. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
9. Implementar campañas s de sensibilización, capacitación y formación para todo el personal en materia de prevención del acoso sexual, promoviendo una cultura de respeto e igualdad.

ARTICULO 158.- ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. La empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus empleados.

ARTÍCULO 159.- GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones contando con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 160- ESTABILIDAD LABORAL. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia.

La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo o las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual o dentro de los seis meses siguientes, se presume como retaliación y causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

ARTÍCULO 161- MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

El empleador tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

ARTICULO 162.- MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador implementará una

campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

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

ARTICULO 163.- DISPOSICIONES APLICABLES. En lo no previsto se aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan. (Ley 2365 de 2024)

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 164.- El presente reglamento de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la Empresa e informarse a los trabajadores sobre su contenido mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

Transcurridos quince (15) días desde la publicación de este reglamento en la cartelera de la Empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores o de la organización sindical, si hubiere lugar, el reglamento se fijará en 2 (dos) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

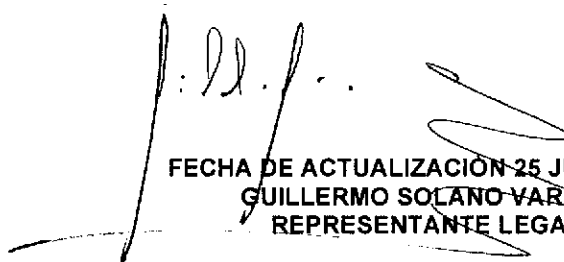
CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 165.- El presente reglamento regirá a partir de su publicación, de acuerdo a lo prescrito en el artículo anterior.

ARTÍCULO 166.- Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 167.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).


FECHA DE ACTUALIZACIÓN 25 JUNIO 2026
GUILLERMO SOLANO VARELA
REPRESENTANTE LEGAL