

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**CAPITULO I**

ARTÍCULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa GRANKARGA S.A.S/ENTREKARGA S.A./ INVERSIONES TRUAR S.A.S., las cuales en adelante se denominarán como “**LA EMPRESA**” debidamente constituidas y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Los trabajadores de otras empresas que presten sus servicios en calidad de CONTRATISTAS y/o CONTRATANTES, que celebren acuerdos con la compañía **LA EMPRESA** se regirán por el reglamento interno de su empleador y no por el contenido en este documento.

El presente Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que debe sujetarse la Empresa y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la Empresa y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de este deriven.

Este reglamento se aplicará en todos los establecimientos de comercio, oficinas o sucursales con que cuenta actualmente la empresa, así como las que abra o instale en el futuro en el territorio colombiano.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante (hoja de vida) y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida.
- b) Cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad y cedula de extranjería según sea el caso.
- c) Para los migrantes venezolanos el permiso de protección temporal (PPT)

- d) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Para el caso de Conductores, fotocopia de la licencia de conducción C-3, con vigencia de expedición no inferior a un año.
- f) Certificaciones de las personas o entidades con quienes haya trabajado, incluyendo la vinculación laboral inmediatamente anterior, en las que debe constar el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- g) Certificaciones de las entidades prestadoras de salud (EPS) y de la aseguradora de Fondos de Pensiones (AFP) a las que se encuentra afiliada, o en las cuales ha cotizado, con fecha de expedición no superior a un mes.
- h) Dos (2) recomendaciones de personas honorables, sobre la conducta y capacidad del aspirante.
- i) Fotocopia de los diplomas y/o certificados de estudios.
- j) Fotocopia del acta de grado y tarjeta o matrícula profesional.
- k) Antecedentes disciplinarios, la expiración de este no debe superar un (1) año después de haber sido seleccionado.
- l) Y demás documentos exigidos según el área o Talento Humano

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (artículo 1º de la Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Nacional, artículos 1º y 2º del Convenio N° 111 de la OIT, Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio del trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991, artículo 22), ni la libreta militar (Decreto 2150 de 1995, artículo 111).

PARÁGRAFO 2. Toda inexactitud u omisión en la solicitud, o cualquier alteración, o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por parte del EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 3. La empresa se reserva el derecho de hacer el análisis de antecedentes y la investigación necesaria sobre los datos suministrados por el

aspirante, así como los chequeos de seguridad que se consideren pertinentes y que legalmente pueda aplicarse.

PARAGRAFO 4. La Empresa tratará los datos de sus trabajadores, o candidatos para ser empleados, en los términos de las políticas que para tal efecto defina y conforme a la Ley 1581 de 2012.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitida 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 (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1º, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7º Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites expresados anteriormente, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

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

PARÁGRAFO. Si el contrato de trabajo se da por terminado durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a la compensación en dinero de sus vacaciones proporcional al tiempo trabajado, así como al pago de cesantías y prima de servicios.

ARTÍCULO 7. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

ARTÍCULO 8. SEGURIDAD SOCIAL: LA EMPRESA deberá afiliar a todos sus empleados al Sistema de Seguridad Social Integral, desde el primer día del periodo de prueba.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9. 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, a todas las prestaciones de Ley. (Artículo 6, C.S.T.).

ARTÍCULO 10. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en los días domingos y los demás días en que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Sentencias C-823 y C-825 de 2006, Corte Constitucional).

ARTÍCULO 11. VACACIONES. Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho a las vacaciones compensadas en dinero, proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 12. SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores accidentales o transitorios deben ser afiliados, al Sistema de Seguridad Social Integral, sin importar el tiempo que vayan a estar vinculados laboralmente.

CAPÍTULO V CONTRATOS POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA

ARTÍCULO 13. DURACIÓN. En este contrato la duración está señalada por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor encomendada. No tiene límites temporales, ni mínimos ni máximos, establecidos en la ley.

ARTÍCULO 14. PREAVISO DE TERMINACIÓN. No se requiere dar un preaviso para la terminación del contrato.

ARTÍCULO 15. RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores en esta clase de contratos tienen derecho a todas las prestaciones legales que se causen durante el tiempo de vinculación laboral.

ARTÍCULO 16. VACACIONES. Los trabajadores en esta clase de contratos tienen derecho a vacaciones, bien sean disfrutadas o compensadas, según el tiempo de servicio en la empresa **LA EMPRESA**

ARTÍCULO 17. SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores en esta clase de contratos deben ser afiliados, al Sistema de Seguridad Social Integral, sin importar el tiempo que vayan a estar vinculados laboralmente.

CAPÍTULO VI CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARAGRAFO: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibir de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual,

ARTÍCULO 19. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar contrato de aprendizaje todas las personas mayores de catorce (14) años que hayan terminado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes a ellos, esto es, que sepan leer y escribir.

ARTÍCULO 20. FORMALIDADES DEL CONTRATO. El contrato de aprendizaje tiene que celebrarse por escrito y contener los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa patrocinadora y de la entidad de formación, ambas identificadas por el NIT, representante legal y su cédula de ciudadanía.

2. Nombre y apellido del aprendiz, fecha de nacimiento y documento de identidad.
3. Estudios o clase de capacitación académica que recibirá el aprendiz.
4. Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato, así como el programa y su duración.
5. Duración del contrato, tanto para la fase lectiva como la práctica.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
8. Obligación para el patrocinador de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, en la etapa práctica, y al Sistema de Seguridad Social en Salud, en las etapas lectiva y práctica.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
10. Causales de terminación del contrato.
11. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
12. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firma de las partes contratantes.

ARTICULO 21. APOYO DE SOSTENIMIENTO. Por parte de **LA EMPRESA** se deberá reconocer al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO. El apoyo de sostenimiento, en ningún caso, podrá ser regulado por convenios, pactos colectivos o fallos arbitrales, producto de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 22. MONTO DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO. El aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente a los setenta y cinco porcientos (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco porcientos (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual

ARTÍCULO 23. SEGURIDAD SOCIAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

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

ARTÍCULO 24. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. El aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente al lugar asignado por **LA EMPRESA** para desarrollar la fase en que se encuentre (lectiva o práctica), dentro de los horarios que sean pertinentes.
2. Respetar y acatar las normas internas, tanto de la institución que le está impartiendo la formación académica durante la fase lectiva, como de **LA EMPRESA** durante la fase práctica.
3. Realizar con empeño, seriedad y responsabilidad todas las actividades propias de las etapas lectiva y práctica.
4. No realizar actividades diferentes a las propias de las etapas lectivas y práctica, ni aquellas que pongan en riesgo a las personas, los bienes o los asuntos de carácter reservado de **LA EMPRESA**
5. No presentarse a la institución de formación ni a las instalaciones de **LA EMPRESA** en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas o enervantes, ni consumir licor o dichas sustancias en dichos lugares.
6. Cumplir las demás obligaciones propias, que se desprendan de la ejecución del contrato de aprendizaje y las que en general disponga la ley.

ARTÍCULO 25. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA, como empresa patrocinadora, tiene las siguientes obligaciones:

1. Suministrar los medios para que el aprendiz adquiera la formación profesional, metódica y completa, requerida en el oficio, actividad u ocupación, dentro

del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

2. Afiliar al aprendiz, durante la fase lectiva, al Sistema de Seguridad Social en Salud, y en la fase práctica, al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
3. Prestar los primeros auxilios al aprendiz, en caso de requerirlos cuando se encuentre en sus instalaciones.
4. Efectuar la distribución adecuada de las fases lectiva y práctica.
5. Atender los requerimientos que le haga la institución donde el aprendiz esté recibiendo su formación académica y brindar la información necesaria para el correcto desarrollo del contrato de aprendizaje, a través de las certificaciones e informes requeridos.
6. Suministrar al aprendiz todos los elementos que sean necesarios para desarrollar a cabalidad y con seguridad, la etapa práctica.

ARTÍCULO 26. DURACIÓN. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva como la práctica, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.
2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA y la entidad de formación pueden determinar la duración de la etapa práctica, al igual que su alternancia con la fase lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. En cualquier caso, el contrato de aprendizaje no podrá ser superior a dos (2) años.

PARAGRAFO 2. Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del

mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, a más tardar dentro de

los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994. (Artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015)

Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínimo-obligatoria.

CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 27. La jornada laboral es de lunes a sábado y la máxima legal para la fecha según la reducción de la jornada la ley 2101 de 2021.

- A partir del 15 de julio del 2025, se trabajará cuarenta y cuatro (44 horas) semanales.
- A partir del 15 de julio del 2026, se trabajará cuarenta y dos (42 horas) semanales.

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Horario:

Días	# Horas	Entrada	Salida	Observaciones
Lunes	7,5	8:00:00 a. m.	4:30:00 p. m.	1 hora de descanso
Martes	7,5	8:00:00 a. m.	4:30:00 p. m.	1 hora de descanso

Revisó: Cargo: Director (a) de Talento Humano	Validó: Cargo: Director (a) Juridico	Aprobó: Cargo: Director SGI
--	---	--------------------------------

Miércoles	7,5	8:00:00 a. m.	4:30:00 p. m.	1 hora de descanso
Jueves	7,5	8:00:00 a. m.	4:30:00 p. m.	1 hora de descanso
Viernes	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Sábado	4	8:00:00 a. m.	12:00:00 p.m.	No aplica hora de descanso

PERSONAL MANTENIMIENTO:**Horario:**

Días	# Horas	Entrada	Salida	Observaciones
Lunes	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Martes	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Miércoles	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Jueves	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Viernes	8	8:00:00 a. m.	5:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Sábado	2	8:00:00 a. m.- 10:00:00 a.m.	10:00:00 a.m. 12:00:00 p.m.	No aplica hora de descanso

PERSONAL SEGURIDAD:**Primer horario:**

Días	# Horas	Entrada	Salida	Observaciones
Lunes	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Martes	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Miércoles	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Jueves	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Viernes	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Sábado	7	6:00:00 a. m.	2:00:00 p. m.	1 hora de descanso

Segundo horario:

Días	# Horas	Entrada	Salida	Observaciones
Lunes	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Martes	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Miércoles	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Jueves	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p. m.	1 hora de descanso

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento HumanoValidó:
Cargo: Director (a) JuridicoAprobó:
Cargo: Director SGI

Viernes	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p. m.	1 hora de descanso
Sábado	7	2:00:00 p. m.	10:00:00 p.m.	1 hora de descanso

Tercer horario:

Días	# Horas	Entrada	Salida	Observaciones
Lunes	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a. m.	1 hora de descanso
Martes	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a. m.	1 hora de descanso
Miércoles	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a. m.	1 hora de descanso
Jueves	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a. m.	1 hora de descanso
Viernes	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a. m.	1 hora de descanso
Sábado	7	10:00:00 p. m.	6:00:00 a.m.	1 hora de descanso

CONDUCTORES DE RUTA NACIONAL: El Horario se establece de acuerdo con las necesidades de la operación.

PARÁGRAFO 1. PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente.

(Artículos 179, 180 y 181 CST)

PARÁGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

Exoneración: La disminución de la jornada laboral en los términos de la Ley 2101 del 2021 y demás normas que la complementen o modifiquen, exonerará al empleador de dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, sobre la dedicación exclusiva de 2 horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cuando aplique

PARÁGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL: 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. (Artículo 161, numeral 3º, literal c del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

Revisó: Cargo: Director (a) de Talento Humano	Validó: Cargo: Director (a) Juridico	Aprobó: Cargo: Director SGI
--	---	--------------------------------

PARÁGRAFO 4. En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 5. LA EMPRESA no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 6. JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas o la jornada aplicable para la fecha según la ley 2101 de 2021 se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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 cuatro (44) seis horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 06 a.m. a 09 p.m. (Artículo 51, Ley 789 de 2002). A partir del 25 de diciembre de 2025 de 6:00 am a 7:00 pm

PARÁGRAFO 7. DESCANSO EN DIA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 8: Los trabajadores podrán laborar horas extra en la sede principal, sucursales, agencias y/o establecimientos que tenga o llegare a tener dentro del territorio nacional la empresa, sin exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales diurnas o nocturnas, en forma **voluntaria**.

PARRAGRAFO 9: La jornada laboral de trabajo adoptada por **LA EMPRESA** se regirá por lo establecido en la Ley 2101 de 2021, por la cual se regula la reducción gradual de la jornada laboral en Colombia, y demás normas concordantes o aquellas que en adelante expida el Gobierno Nacional en materia de jornada laboral. En consecuencia, cualquier modificación normativa que impacte la duración o distribución de la jornada será acogida y aplicada por la empresa conforme a la ley.

ARTÍCULO 28. JORNADA DE TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO.
No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Juridico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

dirección, confianza o manejo, tales como gerentes, sub-gerentes, directores y en general, los que ejerzan funciones tendientes a representar al empleador, al tener personal bajo su mando y subordinación, debiendo trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

PARÁGRAFO. A estas mismas disposiciones quedan sometidos aquellos trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.

ARTÍCULO 29. ALTERACIÓN DE HORARIO. El número de horas de trabajo señalado en este capítulo podrá ser elevado por orden de **LA EMPRESA**, sin permiso de autoridad, en eventos de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza o accidente, siempre y cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse dentro de la empresa o su operación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbaciones graves.

PARÁGRAFO. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 30. CAMBIO DE HORARIO. LA EMPRESA podrá cambiar los horarios señalados en el Artículo 26 del presente reglamento, a todos sus empleados o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada máxima de trabajo. En tal evento, la decisión se comunicará por escrito a los trabajadores implicados, con la debida antelación.

ARTÍCULO 31. La duración de la jornada máxima semanal se irá reduciendo de manera gradual en el términos y condiciones estipuladas en la Ley 2101 de 2021, en consecuencia, los horarios de trabajo establecidos en el presente reglamento podrán ser modificados por la empresa en cumplimiento de la norma en mención.

ARTÍCULO 32. Para todos los efectos cuando se haga referencia a la jornada máxima legal de 46 horas, entiéndase como la jornada gradual aplicable para la época.

ARTÍCULO 33. El cumplimiento de Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se disminuye la jornada máxima laboral, se exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017 (jornada familiar), así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, sobre la dedicación exclusiva de 2 horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o

de capacitación, cuando se aplique la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales.

CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 34. Trabajo ordinario y nocturno.

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

PARÁGRAFO 1. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno para los empleados menores de dieciocho (18) años.

PARAGRAFO 2. A partir del 26 de diciembre de 2025 el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 am) hasta las siete de la noche (7:00 pm) y el trabajo nocturno será el que se realice entre las siete de la noche (7:00pm) hasta las seis de la mañana (6:00 am) (ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 35. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria de 8 horas y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.), u otra que se haya acordada entre **LA EMPRESA** y sus empleados. En cualquier caso, las horas extras no podrán exceder de dos (2) diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1º del Decreto 13 de 1967 que modificó el numeral 2º del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, solo se podrán exceder los límites establecidos en el artículo 161 del mismo estatuto mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO 2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

ARTÍCULO 36. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 37. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 38 MOMENTO DE REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y

SUPLEMENTARIO. El pago del respectivo recargo por trabajo nocturno y por el suplementario o de horas extras, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 39. Serán de descanso obligatorio remunerado, el día de descanso obligatorio y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- A.** 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 y Sagrado Corazón de Jesús.
- B.** 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 y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- C.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1º, Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO 1. El empleador está obligado a dar un día de descanso obligatorio remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S.T. (Parágrafo 3 del artículo 8 de este Reglamento Interno de Trabajo).

ARTÍCULO 40. 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 día de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 41. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Artículo 28, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 42. TRABAJO EN DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO DOMINICAL Y FESTIVO.

Artículo 26, Ley 789 de 2002 modificó artículo 179 del C.S.T. y ley 2466 de 2025

1. El trabajo en el día de descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo Ley 789 de 200226).

PARÁGRAFO 1. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero a su elección, en la forma prevista por el artículo 179 del C.S.T. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio sea otro día de la semana (ley 2466 de 2025) , que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 43. REMUNERACIÓN. LA EMPRESA remunerará el día descanso obligatorio con el salario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, salvo si lo hacen con justa causa.

PARÁGRAFO 1. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2. No tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 3. 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 día de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

PARAGRAFO 4. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 44. TRABAJO DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO OCASIONAL. Se entenderá por trabajo día de descanso obligatorio ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

ARTÍCULO 45. TRABAJO DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO HABITUAL. Se entenderá por trabajo día de descanso obligatorio habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

ARTÍCULO 46. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore excepcionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

PARÁGRAFO. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador sólo tendrá derecho a un (1) descanso compensatorio remunerado, cuando labore en día dominical.

ARTÍCULO 47. AVISO SOBRE TRABAJO EN EL DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 48. El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás días expresados en el artículo 21 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, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 49. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178, C.S.T.).

CAPITULO X DÍA DE LA FAMILIA

ARTÍCULO 50. La empresa podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO 1. La empresa facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si la empresa no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO 2. EXONERACIÓN: La disminución de la jornada laboral en los términos y condiciones de la Ley 2101 del 2021 y demás normas que la complementen o modifiquen, exonerará al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (jornada familiar), así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, sobre la dedicación exclusiva de 2 horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cuando aplique la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales.

CAPITULO XI VACACIONES REMUNERADAS

Revisó: Cargo: Director (a) de Talento Humano	Validó: Cargo: Director (a) Juridico	Aprobó: Cargo: Director SGI
--	---	--------------------------------

ARTÍCULO 51. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

No obstante, lo anterior, el empleador debe garantizarle al trabajador lo que establece el numeral 1º del artículo 190 del C.S.T.

ARTÍCULO 54. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 55. 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 2 años.

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

ARTÍCULO 56. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 57. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

PARÁGRAFO. 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 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 58. VACACIONES ANTICIPADAS. LA EMPRESA puede conceder al trabajador que aún no completa un (1) año de servicio, el disfrute anticipado y remunerado de sus vacaciones en proporción a los días laborados.

ARTÍCULO 59. REGISTRO DE VACACIONES. LA EMPRESA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador y la fecha en que disfrutan sus vacaciones.

CAPITULO XII PERMISOS, LICENCIAS REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS.

ARTÍCULO 60. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

PARÁGRAFO. Se entiende por calamidad domestica todo acontecimiento que afecta negativamente el entorno del trabajador, la cual deberá estar debidamente justificada y soportada por este último para que sea válida y por ende aceptada por el empleador.

ARTÍCULO 61. CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS. La concesión de los permisos enunciados en el artículo anterior estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. El permiso será otorgado por un máximo de cinco (5) días remunerados por mes (Sentencia C930/2009).

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores, de tal manera que no se afecte el funcionamiento de la empresa. En este caso el permiso podrá ser hasta por cuatro (4) horas.
3. En los demás casos (sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, el cual no podrá ser inferior a veinticuatro (24) horas hábiles.

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS. Para el otorgamiento de estos permisos, los trabajadores deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar una solicitud escrita, indicando la razón correspondiente, lo cual debe hacerse con la antelación establecida en el artículo anterior.
2. Obtener la concesión escrita del permiso, la cual deberá presentarse para justificar la salida del sitio de trabajo y la no presentación al mismo.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se presente una situación de urgencia médica, el trabajador está obligado, en la medida que las circunstancias se lo permitan, a informar por vía telefónica su inasistencia, pues de no hacerlo se podrá estimar que se trataba de una cita médica.

En caso de necesitar atención por médico general el trabajador deberá solicitar la cita por fuera del horario laboral.

ARTÍCULO 63. LICENCIAS NO OBLIGATORIAS Y NO REMUNERADAS. Las licencias no obligatorias son los permisos que concede **LA EMPRESA** a sus empleados y que no están estipulados en la ley como de forzoso otorgamiento, por tal razón es una decisión discrecional de la empresa, conferir o no dichas licencias, así como el hecho de establecer por cuánto tiempo se concederán.

ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE LICENCIAS NO OBLIGATORIAS Y NO REMUNERADAS. Para el otorgamiento de estas licencias, los empleados deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar una solicitud escrita, con un (1) día calendario de antelación, donde plasme los fundamentos de su requerimiento y el tiempo de duración del permiso.
2. Luego de realizar un análisis detallado, **LA EMPRESA le** notificará por escrito al empleado, si concede o no la licencia, y en caso de ser así, bajo que parámetros se otorga el permiso.

ARTÍCULO 65. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. Si la empresa le concede al empleado una licencia no obligatoria y no remunerada, se configura una suspensión del contrato de trabajo y sus efectos son los siguientes:

1. Al empleado se le suspende la obligación de prestar sus servicios en LA EMPRESA no debe pagar el salario.
2. **LA EMPRESA** durante el tiempo que dure la licencia, tiene la obligación de continuar con el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud con base en el último salario reportado antes de la suspensión del contrato de trabajo.
3. El tiempo que dure la licencia no remunerada, no se debe tener en cuenta para el reconocimiento y pago de las vacaciones y del auxilio de cesantías.

ARTÍCULO 66. VENCIMIENTO DEL PERMISO O LICENCIA. Si al vencimiento de un permiso o licencia, el trabajador no regresara a sus labores, se entenderá como una falta grave, la cual será sancionada de acuerdo al presente reglamento.

ARTÍCULO 67. PERMISOS MÉDICOS: Cuando el trabajador deba asistir a una cita médica deberá dar aviso a la empresa de esta situación con al menos 2 días hábiles de antelación, para lo cual deberá anexar el respectivo certificado médico.

ARTÍCULO 68. URGENCIA MEDICA: En caso de urgencias médicas, estas deberán ser demostradas ante la empresa de forma posterior al hecho que las constituye o al tiempo de ocurrir éstas, según lo permitan las circunstancias. En todo caso cuando el aviso se dé con posterioridad a la ocurrencia del hecho, deberá informarse a la empresa primera hora hábil del día inmediatamente siguiente a aquel día en que haya ocurrido.

En cualquier evento deberá presentarse a la empresa el respectivo certificado médico o de atención expedido por la Institución Prestadora del Servicio de Salud (IPS) o de incapacidad expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS).

ARTÍCULO 69. En los casos que proceda los permisos y licencia, el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la empresa programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

ARTÍCULO 70. Solamente se encuentran facultados por la empresa para autorizar permisos: jefes inmediatos y/o Gestión Humana.

CAPITULO XIII LICENCIA POR LUTO

ARTICULO 71. DEFINICIÓN. LA EMPRESA concederá a sus trabajadores una licencia remunerada por luto, de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, en caso de fallecimiento de sus cónyuges, compañeros o compañeras permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. **(LEY 2388 DE 2024)**

PARÁGRAFO. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este artículo.

ARTICULO 72. PRUEBA. Para que la licencia por luto sea remunerada, el trabajador deberá demostrar ante **LA EMPRESA**, el hecho de la muerte, mediante registro civil de defunción expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPITULO XIV LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 73. DEFINICIÓN DE LICENCIA DE MATERNIDAD: La trabajadora de **LA EMPRESA** que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. Sobre esta licencia tendrá derecho la madre biológica o adoptante, así:

A. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO: Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en

caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

- B. LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO:** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

ARTÍCULO 74. LICENCIA DE LACTANCIA: La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses, y un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años del menor y siempre y cuando se mantenga una adecuada lactancia materna continua.

ARTÍCULO 75. LICENCIA DE ABORTO: La trabajadora que sufra de un aborto, tendrá una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, según acreditación del certificado médico.

ARTÍCULO 76. LICENCIA DE PATERNIDAD: Se le reconoce al padre, por un término de dos (2) semanas, la licencia es para el padre biológico o adoptante.

PARÁGRAFO. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, **LA EMPRESA** descontará estos días de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 77. PRUEBA PARA LICENCIA DE PATERNIDAD. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S., a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, y posteriormente presentar la documentación correspondiente al empleador.

ARTÍCULO 78. REMUNERACIÓN DE LICENCIA DE PATERNIDAD. Estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTÍCULO 79. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, en 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

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

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.

Esta licencia aplica para los hijos biológicos y adoptivos.

ARTÍCULO 80. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán 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, en 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. 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 el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
4. 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.

Esta licencia aplica para los hijos biológicos y adoptivos

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

ARTÍCULO 81. 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. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Cuando el salario integral tenga una parte variable, ya sea por comisiones o por cualquier otra modalidad de remuneración variable, esa parte variable ya incluye el correspondiente factor prestacional de ley.

3. 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.
4. 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%).
5. 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 (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 83. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 84. 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 (Artículo 138, numeral 1º, C.S.T.).

PERÍODOS DE PAGO: El periodo de pago de la empresa es quincenal.

ARTÍCULO 85. 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 (Artículo 134, C.S.T.).

ARTICULO 86. SALARIO INTEGRAL. Se considera salario integral por parte del empleador cuando el trabajador que devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando dicha estipulación conste en documento escrito suscrito entre el empleador y el trabajador.

Dentro del salario integral se encuentra incluido el trabajo ordinario, el valor de las prestaciones sociales, los recargos y beneficios, como, el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, las primas legales y extralegales, las cesantías e intereses de las cesantías, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyen en dicha estipulación a excepción de las vacaciones.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a **LA EMPRESA** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

PARÁGRAFO 2. De darse el caso, si el trabajador acepta acogerse al salario integral, recibirá de **LA EMPRESA** la liquidación de su auxilio de cesantía y demás

prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 87. SALARIO INTEGRAL, SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES. La estipulación del salario integral no exime a **LA EMPRESA** la obligación de realizar las respectivas cotizaciones a la Seguridad Social ni al **SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar**, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se tasarán con base en el setenta por ciento (70%) del salario.

ARTÍCULO 88. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará consignando a cada trabajador en una cuenta de ahorros abierta a su nombre en una entidad bancaria.

No obstante, por razones operativas ó de conveniencia para las partes, la empresa se reserva el derecho de modificar esta forma de pago, efectuando la cancelación directamente a cada trabajador, en el lugar donde este preste sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente este cese, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 89. Los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo legal, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas trabajadas.

Se entiende que el salario mínimo legal se pagará en estos casos por la jornada completa de trabajo o proporcionalmente a las horas laboradas.

CAPÍTULO XVI

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 90. 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 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 91. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

ARTÍCULO 92. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Cuando al trabajador no le sea posible asistir a su sitio trabajo por razones de enfermedad, deberá informarle a su empleador a la brevedad posible, Igualmente, el trabajador deberá entregar a la compañía, documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado, o documento idóneo de la entidad competente que para tal efecto establezca la Ley.

ARTÍCULO 93. REGLAMENTACIÓN INCAPACIDADES. LA EMPRESA establece los siguientes parámetros para el manejo interno de las citas médicas de los trabajadores:

1. Como justificación para faltar al trabajo se exigirá la constancia de incapacidad dada por el médico de la **E.P.S.** a la cual esté inscrito el empleado.
2. Cuando el médico de la EPS incapacite al trabajador, este deberá dar aviso el mismo día a **LA EMPRESA**. Asimismo, el empleado deberá aportar oportunamente, la constancia de la incapacidad.
3. En caso de no generarse incapacidad, el trabajador deberá presentar documento expedido por la E.P.S., donde conste que acudió a la cita médica y la hora de la misma, la cual debe ser coherente con el tiempo de ausentismo laboral del empleado.
4. Cuando el empleado esté en tratamiento, deberá informar a su superior, con dos (2) días de anticipación, las fechas de las citas programadas, para otorgarle el permiso y buscar su reemplazo en caso de ser necesario.

PARÁGRAFO 1. Si el trabajador no diere aviso dentro de los términos indicados, o no se sometiere al examen o tratamiento 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 o para someterse oportunamente al examen o tratamiento.

PARÁGRAFO 2. Los empleados de **LA EMPRESA** siempre deberán portar el carnet de la empresa.

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. 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 del trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 96. REGLAS DE SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES. LA EMPRESA establece para sus trabajadores las siguientes reglas de seguridad, sin perjuicio de las dispuestas en otros documentos:

1. Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.
2. Reportar a las directivas de la empresa, cualquier anomalía que perciba en los equipos, máquinas o elementos de trabajo de la compañía, y que pueda poner en riesgo la seguridad de los empleados.
3. No exponerse o exponer a otros a accidentes de trabajo, por distracciones mientras realizan sus labores.
4. Dar cumplimiento a lo señalado por los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos, y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del empleador.
5. Acatar estrictamente los procedimientos y protocolos de seguridad impuestos por **LA EMPRESA**

6. Dar aviso oportuno si se produce o propaga fuego u otra circunstancia peligrosa en las instalaciones de la empresa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar la situación.
7. No fumar dentro de las instalaciones de **LA EMPRESA**
8. Acatar y cumplir estrictamente las normas de seguridad e higiene industrial que imparta **LA EMPRESA** y la **A.R.L.** respectiva.

ARTÍCULO 97. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 ante la E.P.S y la A.R.L.

ARTÍCULO 98. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 99. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en 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 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1443 de 2014 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XVII EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

ARTÍCULO 101. DEFINICIÓN. LA EMPRESA como parte de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dando cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007, realizará a sus empleados las respectivas evaluaciones médicas ocupacionales, entendiendo por tal todo acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

ARTÍCULO 102. HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.

PARÁGRAFO. La historia clínica ocupacional deberá mantenerse actualizada y se debe revisar comparativamente, cada vez que se realice una evaluación médica periódica.

ARTÍCULO 103. RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL. El tratamiento de la información personal contenida en la historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen están sometidos a las disposiciones de la política de tratamiento de datos personales y por tanto son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del personal en seguridad y salud en el trabajo, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.
5. Cuando se trate de datos de naturaleza pública

Revisó:

Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:

Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:

Cargo: Director SGI

6. En los casos de urgencia médica o sanitaria.
7. Que el tratamiento hay sido autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos.
8. Datos relacionados con el registro civil de las personas.

PARÁGRAFO. En ningún caso, **LA EMPRESA** usará la información contenida en la historia clínica ocupacional para fines diferentes a las establecidas en su política de tratamiento de datos personales.

ARTÍCULO 104. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar **LA EMPRESA** en forma obligatoria son las siguientes:

1. Evaluación médica de ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica de egreso.

ARTÍCULO 105. EVALUACIÓN MÉDICA INGRESO. **LA EMPRESA** realizará esta evaluación a cada aspirante, antes de su contratación, con el fin de determinar sus aptitudes para desempeñar en forma eficiente las labores, sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales. Asimismo, se buscará establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA tiene la obligación de informar al médico que realice la evaluación médica de ingreso, sobre los perfiles del cargo, en cada caso.

PARÁGRAFO 2. En el caso de que se realice la contratación correspondiente, **LA EMPRESA deberá** adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral, según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica ingreso.

ARTÍCULO 106. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS. Estas evaluaciones se clasifican de la siguiente manera:

1. **EVALUACIONES MÉDICAS PERIÓDICAS PROGRAMADAS.** **LA EMPRESA** las realizará con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma previa, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud de cada trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al

medio ambiente de trabajo. Asimismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud de cada trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados estarán previamente definidos y técnicamente justificados en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. EVALUACIONES MÉDICAS POR CAMBIOS DE OCUPACIÓN. LA EMPRESA Tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas a sus trabajadores, cada vez que estos cambien de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo es garantizar que los trabajadores se mantengan en condiciones de salud física, mental y social, acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

PARÁGRAFO. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

ARTÍCULO 107. EVALUACIÓN MÉDICA DE EGRESO. LA EMPRESA deberá realizar esta evaluación a todo trabajador con quien se termine la relación laboral, con el objetivo de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el empleado se retira de las tareas o funciones asignadas.

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el trabajador renuncie a realizarse el examen médico de egreso deberá manifestar su renuncia por escrito y de esta manera exonera a la compañía de cualquier responsabilidad sobre su situación médica.

ARTÍCULO 108. VALORACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a

su realización, con el previo consentimiento informado del trabajador; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera.

ARTÍCULO 109. TRÁMITE RESULTANTE DE LA EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL.

Cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presuma la existencia de una enfermedad laboral, **LA EMPRESA** procederá a reportar la enfermedad, ante las entidades administradoras, quienes determinarán el origen definitivo del evento.

CAPITULO XVIII POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 110. REGLAMENTACIÓN. El empleado que asista al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de **LA EMPRESA** o durante la jornada de trabajo, no se le permitirá continuar con sus labores y será sancionado según lo dispuesto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 111. ACCIDENTE DE TRABAJO BAJO EFECTOS DE ALCOHOL O DROGAS. Si durante la investigación de un accidente de trabajo se comprueba medicamente que el empleado accidentado o que causó el accidente a otro, se encontraba bajo los efectos sustancias psicoactivas o alucinógenas, será considerado como una falta grave a la que se aplicarán las sanciones dispuestas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 112. PRUEBAS DE DETECCIÓN. **LA EMPRESA** está facultada para ordenar la realización de las siguientes pruebas médicas o de laboratorio, con el fin de detectar si sus empleados se encuentran bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alucinógenas, y así evitar situaciones que pongan en riesgo su salud y seguridad.

1. PRUEBA DE DETECCIÓN DE ALCOHOL EN AIRE ESPIRADO. Se realizará con alcoholímetro que cumpla con las especificaciones técnicas que permitan garantizar la idoneidad de la prueba, la cual será realizada por personas capacitadas en el tema y designadas por **LA EMPRESA**

2. PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS EN ORINA. Se realizará por personas capacitadas en el tema y designadas por **LA EMPRESA**

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA solicitará, para cada caso, la autorización escrita del trabajador implicado, para proceder con la prueba de detección. Asimismo, si este

se niega a autorizar, se dejará constancia de tal hecho, la cual será firmada por un testigo.

PARÁGRAFO 2. El trabajador que se niegue a practicarse los exámenes previstos en la presente política para establecer el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, es calificada como una falta grave a las obligaciones y deberes del trabajador lo cual facultará a la empresa para finalizar el contrato de trabajo con justa causa, previo proceso disciplinario.

ARTÍCULO 113. MECANISMOS DE CONTROL. Las pruebas mencionadas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo a través de los siguientes mecanismos:

- 1. ALEATORIO.** Se realizarán las pruebas sin previo aviso a los empleados, para detectar temprana y oportunamente el consumo de sustancias psicoactivas o alucinógenas.
- 2. POR FLAGRANCIA.** Cuando el empleado sea sorprendido consumiendo sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.
- 3. POR SOSPECHA.** Si el trabajador muestra comportamientos que lleven a sospechar que se encuentra bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.
- 4. POST ACCIDENTE.** Si al presentarse un accidente de trabajo, se sospecha que el trabajador accidentado o el que causó el accidente, se encontraba bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas, se procederá con las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 114. RESULTADOS POSITIVOS. Si el resultado de la prueba realizada es positivo, se comunicará al superior jerárquico del empleado implicado, quien tomará las medidas pertinentes y procederá a aplicar la sanción a que haya lugar, según lo dispuesto en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIX PRUEBA DEL POLÍGRAFO

ARTÍCULO 115. DEFINICIÓN. Detector empleado en la investigación de la comisión de faltas graves para registrar las respuestas corporales de una persona cuando se la interroga y detectar si miente; consiste en varios instrumentos combinados de forma que registren simultáneamente las fluctuaciones en la presión sanguínea, el pulso y la respiración ante las preguntas que se le formulan.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

ARTÍCULO 116. USO DE LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO. LA EMPRESA llevará a cabo la prueba del polígrafo a sus empleados o aspirantes, cuando lo considere pertinente, conducente y necesario, a través de persona plenamente capacitada para ello.

PARÁGRAFO. LA EMPRESA no podrá practicar la prueba del polígrafo sin previa autorización escrita del empleado o aspirante, y siempre deberá realizarse con respeto a la dignidad humana y demás derechos fundamentales.

ARTICULO 117. CONFIDENCIALIDAD. El resultado de la prueba del polígrafo es de carácter confidencial, por ende, la persona que lleve a cabo su práctica y la empresa **LA EMPRESA**, se obligan a no revelarlo a terceros.

CAPÍTULO XX EQUIPOS DE CÓMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

ARTICULO 118. DEFINICIÓN. Para efectos del presente reglamento y de las relaciones laborales entre **LA EMPRESA** y sus empleados, el término "Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas" hace referencia a software, correos electrónicos corporativos, aplicaciones, computadores de mesa o portátiles, tabletas, celulares, dispositivos USB o cualquier otro elemento informático que la empresa entregue a los trabajadores, para la elaboración, modificación, transferencia o almacenamiento de la información manipulada por estos, en el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 119. INSPECCIÓN. LA EMPRESA posee plenas facultades para monitorear, inspeccionar, revisar y controlar el uso correcto y la información almacenada de los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas que les suministre a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

LA EMPRESA podrá instalar en los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, sistemas para llevar a cabo la inspección de que trata el presente artículo.

ARTICULO 120. OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores que reciban de **LA EMPRESA** Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas deberán darles un correcto y adecuado uso, acorde a las funciones asignadas laboralmente.

CAPÍTULO XXI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 121. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o procesos del oficio respectivo y al conjunto de las indicaciones o recomendaciones, que se hubieren impartido o que se impartieren para lograr lo

encomendado en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además de lo anterior, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- A.** Respeto y subordinación a los superiores.
- B.** Respeto a sus compañeros de trabajo.
- C.** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- D.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- E.** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G.** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- H.** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

CAPÍTULO XXII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 122. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- 1. Presidente
- 2. Gerente
- 3. Director
- 4. Coordinador
- 5. Especialista
- 6. Analista
- 7. Asistente
- 8. Auxiliares

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

Revisó: Cargo: Director (a) de Talento Humano	Validó: Cargo: Director (a) Jurídico	Aprobó: Cargo: Director SGI
--	---	--------------------------------

- Directora de Talento Humano – Coordinadora de Talento Humano.
- Directora Jurídica – Analista Jurídico.

CAPÍTULO XXIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD.

ARTÍCULO 123. La empresa se ajustará a las disposiciones legales en cuanto restrinjan o prohíban la ejecución de trabajos para los menores de 18 años, conforme a lo establecido en el Artículo 242 C.S.T., y artículo 3 del Decreto 1796 de 2018.

ARTÍCULO 124. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

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. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.

5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros

compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco,

entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

- 27.** Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
- 28.** Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
- 29.** Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
- 30.** Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
- 31.** Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientas
- 32.** Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxis o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
- 33.** Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

Revisó:

Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:

Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:

Cargo: Director SGI

- 34.** Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
- 35.** Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
- 36.** Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

ARTÍCULO 125. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- A.** Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana, y solo hasta las 6:00 pm.
- B.** Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana, y solo hasta las 8:00 pm.

PARÁGRAFO 1. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente (Ley 1098 de 2006 artículo 115).

PARÁGRAFO 2. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá estar exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (Artículo 116 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XXIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 126. Son obligaciones especiales del empleador:

- 1.** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 60 a 80 de este 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, e igualmente hacerle practicar examen egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
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 al trabajador en tales períodos o que si acude a un preaviso, este 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. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100

trabajadores. Esta obligación aplicar sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reporte los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen

20. 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 4 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 (Artículo 57, C.S.T.).

ARTÍCULO 127. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas.
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos de trabajo y los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, que se le hayan facilitado para el desarrollo de sus labores.
11. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **LA EMPRESA**, según el orden jerárquico establecido.
12. Comunicar oportunamente a **LA EMPRESA** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
13. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal del sitio de trabajo y de los elementos asignados.
14. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
15. Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente que sufra, y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se le ordene.
16. Asistir a las capacitaciones, conferencias y reuniones que sea citado por **LA EMPRESA**
17. Guardar absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca referente a **LA EMPRESA** y a sus clientes, obligándose a no revelarla, compartirla, difundirla, o publicarla con fines

Revisó:

Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:

Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:

Cargo: Director SGI

distintos a los encomendados laboralmente y ante personas no autorizadas por la empresa.

18. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de seguridad y salud en el trabajo.
19. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Utilizar de manera adecuada la dotación y/o uniforme y Elementos de Protección Personal suministrado por la empresa, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Talento Humano.
21. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento, así como a lo estipulado en la normatividad laboral, el contrato individual de trabajo, pacto, convención colectiva, fallo arbitral, y demás reglamentos, normas y políticas de **LA EMPRESA**
22. Autorizar expresamente y por escrito para cada caso, los descuentos de su salario y prestaciones sociales respecto de las sumas pagadas de más (ya sea por error o por otra razón), así como por los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho o por los daños causados a la empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 149 del CST.

ARTÍCULO 128. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - A. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, artículo 151 modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010.
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.

- C.** En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo® y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16.
Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 129. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa y/o sin cumplir los procedimientos establecidos para ello.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
10. Cualquier violación a la política de tratamiento de datos personales adoptada por la compañía y/o al deber de confidencialidad entendiendo como tal la utilización, divulgación, copia, reproducción, publicación, supresión y/o comunicación directa o indirecta a terceros o la utilización de la información personal para propósitos diferentes a los establecidos en la política de tratamiento de datos personales.
11. No reportar oportuna y completamente cualquier tipo de novedad que se presente con los vehículos tales como: daños, incidentes y/o accidentes de tránsito que puedan generar un perjuicio económico a la empresa.
12. Llegar a acuerdos económicos con terceros sin contar con la debida autorización del área correspondiente y sin que dicho acuerdo conste por escrito.
13. El desacato a las directrices contenidas en el Plan estratégico de Seguridad Vial adoptado e implementado por la empresa.
14. Causar por negligencia o violación al deber objetivo de cuidado daños a los vehículos y demás bienes de propiedad de la empresa y/ o de terceros.

15. Cualquier violación a las normas contenidas en los manuales adoptados por la empresa en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Vender, donar o autorizar, la venta o donación, o recibir, o permitir la salida de materiales de construcción o chatarra, sin la debida autorización escrita de por parte de la persona encargada.
17. Hacer caso omiso a los procedimientos de control de entrada y salida de insumos del almacén.
18. Conducir los vehículos de propiedad de la compañía sin contar con la licencia de conducción correspondiente y/o sin contar con autorización.
19. Permitir el acceso de personal ajeno a la compañía en horario diferente al establecido para ello y/o propiciar el incumplimiento de los procedimientos de seguridad establecidos.
20. Iniciar o continuar la ruta sin verificar que se cuenta con el combustible suficiente para cubrirla.
21. Adquirir combustible en lugares diferentes a los previamente autorizados y/o hacerlo en los lugares autorizados sin contar con la autorización expresa del contralor de combustible cuando ello sea necesario.
22. Causar pérdidas o deterioros graves que sean consecuencia de no inspeccionar el vehículo y que dicha omisión genere perjuicios económicos a la empresa.
23. Fomentar o tomar parte dentro de las instalaciones de la empresa, rifas, cadenas, juegos de manos, de suerte y azar o que involucren de alguna manera dinero u objetos de valor.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, superiores o terceros relacionados con la empresa o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas o instalaciones de la misma o introducir sustancias o elementos peligrosos en las instalaciones de la empresa.
25. Acostarse o dormirse dentro de la jornada de trabajo u ocuparse durante la misma en oficios distintos de las labores que le han sido encomendadas.

- 26.** Usar lenguaje irrespetuoso, soez, gestos impropios o dirigirse en forma altanera, descortés o con expresiones ofensivas a los compañeros de trabajo, representantes de la empresa, o personas relacionadas con la misma.

CAPÍTULO XXV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 130. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 131. Las faltas pueden ser:

1. Leves.
2. Graves.

ARTÍCULO 132. Se establecen como faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

N°	FALTA	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ	4ta VEZ	CLASE DE FALTA
1	Retraso injustificado de hasta diez (10) minutos en la hora de ingreso.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE/ GRAVE
2	Faltas al trabajo totales o parciales injustificadas.	FALTA GRAVE/ Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE

3	Salir de las dependencias de la empresa durante horas de trabajo, sin previa autorización.	FALTA GRAVE / Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE
4	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior.	FALTA GRAVE/ suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE
5	Cambiar de turno sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE

6	Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S. o para atender a las causas de los permisos o licencias, sin una razón válida consignada en algún soporte que demuestre el motivo de su ausencia.	Llamada de atención escrito	Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE
7	No presentar dentro de los tres (3) primeros días, la incapacidad es para trabajar así éstas sean de un (1) día. Las incapacidad es deben ser emitidas por la E.P.S. en la que se encuentre afiliado, para ser admitidas por la empresa.	Llamada de atención escrito	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE

8	No presentar dentro de los treinta (30) días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
---	--	------------------------------	------	------	------	-------

	siguientes a la ocurrencia del suceso que motivó la licencia por luto, el documento expedido por la autoridad competente que demuestre el hecho.					
9	Presentarse a trabajar enguayabado o bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alucinógenas .	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
10	Consumir sustancias psicoactivas o alucinógenas durante la jornada de trabajo.	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

11	Resultado positivo de las pruebas médicas o de laboratorio para detectar el consumo de sustancias psicoactivas o alucinógenas.	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
12	Promover Intrigas durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.	Llamado de atención escrito,	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE
13	Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la empresa.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa.	N.A.	LEVE

14	Vender o distribuir mercancía de cualquier tipo, sin previa autorización del superior encargado.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa.	N.A.	LEVE
15	Perder el tiempo y ocuparse en cosas distintas a su labor o perturbar el trabajo de otros.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE
16	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE

17	Dar mal uso, destruir o dañar los objetos de la compañía o de sus compañeros de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	GRAVE
----	--	---------------------------------	----------------------------	------------------------------	------	-------

18	Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa.	N.A.	LEVE
19	Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, sin estar autorizado para ello.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
20	Realizar paradas en sitios prohibidos sin autorización.	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
21	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa	N.A.	GRAVE
22	No asistir a las capacitaciones, conferencias o reuniones a las que haya sido citado por la empresa, como cumplimiento de sus labores, salvo los casos de fuerza mayor o fortuita.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa	LEVE

23	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión de hasta de hasta 8 días	Terminación con justa causa	GRAVE
24	Hacer trabajos distintos a las labores encomendadas dentro de la empresa, sin la debida autorización.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	GRAVE
25	No trabajar de acuerdo con los métodos, sistemas y manual de funciones implantados por la empresa.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta de 3 días	Terminación con justa causa.	LEVE
26	Negarse a laborar en la jornada o en la locación que le asigne la empresa, siempre que no atente contra su dignidad ni sus derechos mínimos laborales.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta de 3 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	GRAVE
27	No atender los requerimientos de la	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	GRAVE

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Juridico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

	empresa para laborar en horario extra, siempre que la misma cuente con la autorización del Ministerio del Trabajo.					
--	--	--	--	--	--	--

28	Trabajar horas extras sin previa autorización del superior respectivo.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE
29	Retardo injustificado para prestar el servicio a los clientes.	Llamado de atención escrito	Suspensión de hasta 3 días	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa.	GRAVE
30	Negarse a realizar el cargue y/o descargue de los vehículos sin justa causa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa	GRAVE
31	No informar oportunamente cualquier tipo de incidente de tránsito en el que se vea afectado un tercero.	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

3 2	No informar oportunamente cualquier novedad que le genere un perjuicio al cliente y que sea causada por el trabajador.	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE
3 3	Prestar servicio directo o	Terminación de	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

	indirectamente sus servicios laborales a otro empleador, por cuenta propia, en el mismo oficio que desempeña en la compañía o ejecutar una actividad igual o similar al objeto social de la empresa, cuando en el contrato de trabajo se haya pactado tal prohibición.	contrato con justa causa				
--	--	--------------------------	--	--	--	--

34	Violar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	GRAVE
35	Hacer uso indebido de los uniformes de la empresa, entendiéndose e por ello usarlos en días de descanso, vacaciones o cualquier día no laboral; prestarlos a terceras personas, no usarlos durante la jornada laboral y/o usar accesorios y/o prendas que no hacen parte del uniforme.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta por 3 días	Suspensión de hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa	GRAVE

36	No portar el uniforme o los elementos de seguridad en condiciones de higiene y buen uso, salvo eventos de fuerza mayor o casos fortuitos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta por 3 días	Suspensión de hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa	GRAVE
37	Negarse a mostrar el carné o documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro los use o usar el de otro, o hacerle enmiendas o usarlo indebidamente	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	Terminación de contrato con justa causa	LEVE
38	No informar a la oficina competente de la empresa, las nuevas direcciones y/ o números telefónicos personales, cuando se presenten cambios en estos.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	N.A.	LEVE

39	Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión de hasta de 8 días	N.A.	LEVE
40	Dejar equipos, máquinas o motores encendidos y/o en movimiento, después de terminar la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación de contrato con justa causa.	La graduación de la falta podrá depender del perjuicio causado.	GRAVE
41	No atender el cuidado necesario que se debe tener con la mercancía y materiales que son puestos a su disposición en razón de su cargo dentro de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa.	N.A.		GRAVE

42	Manejar los descuentos o promociones especiales de la empresa, sin previa autorización del superior encargado.	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato con justa causa.	N.A.		GRAVE
----	--	-----------------------------	---	------	--	-------

43	Incurrir en descuidos o errores que ocasionen daños o afecten la seguridad material de la empresa, y/o ocasionen gastos o perjuicios a esta.	Terminación con justa causa.		N.A.		GRAVE
----	--	------------------------------	--	------	--	-------

44	Utilizar en beneficio propio, de terceros o de los otros trabajadores los vehículos o los servicios del personal contratado por la empresa, así como los bienes, herramientas o utensilios de trabajo de propiedad de la empresa.	Terminación con justa causa		N.A.		GRAVE
45	Utilizar la red de Internet de la empresa para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o indebido a la misma. Dentro de esta falta se entiende incluida la prohibición de ingresar a	Suspensión por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE

	redes sociales durante la jornada laboral.					
--	--	--	--	--	--	--

46	Hacer uso indebido de los teléfonos celulares de propiedad o proporcionados por la empresa, de la conexión a internet o de cualquier otro medio de comunicación.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 8 días	Terminación con justa causa.	N.A.	GRAVE
----	--	---------------------------------	----------------------------	------------------------------	------	-------

47	Instalar software en los computadores de la empresa sin autorización previa del superior encargado, aunque cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley. Asimismo, cualquier manejo indebido al software de la empresa.	Llamado de atención por escrito	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE
48	Incurrir en errores u ocasionar daños a los bienes e intereses de los clientes de la empresa, por descuido o negligencia.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

49	Suministrar a extraños o a terceros, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, información de carácter confidencial, relacionada con la organización interna de la compañía o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos , o cualquier información confidencial que conozca en el desarrollo de sus funciones.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
50	Ingresar CD's u otros dispositivos para grabar información de la empresa, sin previa autorización.	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

51	Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE
52	Apropiarse de algún objeto de algún compañero de trabajo, directivo de la compañía o cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa, sin la autorización expresa del dueño.	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
53	Sustraer de las instalaciones de la empresa elementos o bienes de su propiedad sin la debida autorización.	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

54	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada de atención por escrito	Suspensión de hasta tres días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE
----	---	---------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	------	------

55	Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo.	Llamada de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 3 días	N.A.	LEVE
56	Agredir física o verbalmente a un compañero de trabajo o a un superior, durante la jornada de trabajo y aún por fuera de esta.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE
57	Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	GRAVE

58	No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.	Llamada de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación del contrato con justa causa	N.A.	GRAVE
59	Solicitar o recibir préstamos, dádivas, bonificaciones u obsequios de los clientes, sin previa autorización de la empresa.	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
60	Generar quejas por parte de los clientes por irrespetar la cultura organización al dentro de las instalaciones de sus empresas, así como irrespetar a su personal de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	GRAVE

61	No realizar, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa al momento de llegar a la ciudad base, la legalización de los valores correspondientes a los anticipos para gastos que haya sido entregados por el empleador al trabajador.	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
62	La utilización deliberada de cualquier red social para difundir información de la marca registrada de la compañía, su nombre comercial, vehículos, instalaciones y/o imágenes en cualquier formato digital del personal adscrito a la compañía portando el	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa	N.A.	La graduación de la falta podrá depender del perjuicio causado.	GRAVE

	uniforme, así como publicar cualquier tipo de comentario relativo a la empresa, sus directivos, empleados o políticas internas sin autorización expresa y escrita del Gerente					
--	---	--	--	--	--	--

63	Utilizar los dineros asignados para la base de viaje para realizar gastos no autorizados expresamente por la compañía	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
64	Dejar el vehículo por fuera de las instalaciones autorizadas por la compañía sin la debida autorización.	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

65	Toda conducta delictuosa mediante la cual se pretenda obtener provecho indebido y/o que involucre documentos que puedan servir de prueba	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
66	Desviarse de la ruta asignada, detenerse sin causa justificada, sin autorización, detenerse en sitios peligrosos o en los que no se copia la señal del radioteléfono o celular, señal de G.P.S o cualquier otro medio de comunicación que la empresa use como medio de ubicación.	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

67	No responder los llamados que se le realicen o no reportarse oportunamente	Llamado de atención por escrito	Suspensión de hasta 8 días	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	Grave
----	--	---------------------------------	----------------------------	--	------	-------

	por radioteléfono, celular, teléfono fijo, Avantel o cualquier otro medio de comunicación con la compañía.					
--	--	--	--	--	--	--

68	Cualquier violación a la política de tratamiento de datos personales adoptada por la compañía y/o al deber de confidencialidad entendiendo como tal la utilización, divulgación, copia, reproducción, publicación, supresión y/o comunicación directa o indirecta a terceros o la utilización de la información personal para propósitos diferentes a los establecidos en la política de tratamiento de datos personales.	Terminación de contrato con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
----	---	--	------	------	------	-------

69	No reportar oportuna y completamente cualquier tipo de novedad que se presente con los vehículos tales como: daños, incidentes y/o accidentes de tránsito que puedan generar un perjuicio económico a la empresa.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	La graduación de la falta podrá depender del perjuicio causado.	GRAVE
70	Llegar a acuerdos económicos con terceros sin contar con la debida autorización del área correspondiente y sin que dicho acuerdo conste por escrito.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

71	El desacato a las directrices contenidas en el Plan estratégico de	Llamado de atención	suspensión de hasta 3 días	Terminación con justa causa	La graduación de la falta dependerá del	LEVE/ GRAVE
----	--	---------------------	----------------------------	-----------------------------	---	-------------

	Seguridad Vial adoptado e implementado por la empresa.				perjuicio causado	
72	Todo daño causado por negligencia o violación al deber objetivo de cuidado a los vehículos y demás bienes de propiedad de la empresa y/ o de terceros.	Terminación con justa causa / suspensión			La graduación de la falta dependerá del perjuicio causado	LEVE/ GRAVE

73	Cualquier violación a las normas contenidas en los manuales adoptados por la empresa en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Llamado de atención/terminación con justa causa			La graduación de la falta dependerá del perjuicio causado	LEVE/GRAVE
74	Vender, donar o autorizar, la venta o donación, o recibir, o permitir la salida de materiales de construcción o chatarra, sin la debida autorización escrita de por parte de la persona encargada.	Terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

75	Presentarse en las instalaciones y/o ejercer labores del cargo durante el período de vacaciones sin que éste se encuentre interrumpido con justa causa y sin consentimiento o conocimiento del empleador.	Terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
76	Hacer caso omiso a los procedimientos de control de entrada y salida de insumos del almacén.	terminación de contrato con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
77	Conducir los vehículos de propiedad de la compañía sin contar con la licencia de conducción correspondiente y/o sin contar con autorización.	terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE

78	Permitir el acceso de personal ajeno a la compañía en horario diferente al establecido para ello y/o propiciar el incumplimiento de los procedimientos de seguridad establecidos .	terminación de contrato con justa causa	N.-A.	N.A.	N.A.	GRAVE
79	Iniciar o continuar la ruta sin verificar que se cuenta con el combustible suficiente para cubrirla.	terminación con justa causa / suspensión de hasta 8 días	N.A.	N.A.	La graduación de la falta dependerá del perjuicio causado	LEVE/ GRAVE

80	Adquirir combustible en lugares diferentes a los previamente autorizados y/o hacerlo en los lugares autorizados sin contar con la autorización expresa del contralor de combustible cuando ello sea necesario.	terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
----	--	-----------------------------	------	------	------	-------

81	Toda pérdida o deterioro grave que sea consecuencia de no inspeccionar el vehículo y que dicha omisión genere perjuicios económicos a la empresa.	terminación con justa causa	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
----	---	-----------------------------	------	------	------	-------

82	Haber sido sancionado por más de tres veces por la comisión de faltas graves al reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo y demás disposiciones internas que contengan normas y obligaciones de los trabajadores.	terminación con justa causa.	N.A.	N.A.	N.A.	GRAVE
83	No cumplir las normas contenidas en los manuales de funciones de los empleados dadas a conocer al momento del ingreso y actualizadas periódicamente.	Llamado de atención	Suspensión hasta por 3 días	Terminación con justa causa	N.A.	LEVE /GRAVE

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador suspendido perderá la remuneración de los días de suspensión, más la remuneración del día de descanso obligatorio.

PARAGRAFO SEGUNDO. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Juridico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 134. En los casos de daños ocasionados a los vehículos y demás bienes de la empresa y de terceros, se podrá llegar a un acuerdo de pago con el trabajador previo consentimiento otorgado por escrito.

CAPÍTULO XXVI

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 135. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio 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 idem.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso la compañía garantizando el debido proceso al trabajador, previo a imponer cualquier sanción disciplinaria seguirá el siguiente procedimiento:

ARTÍCULO 136. El trámite disciplinario será surtido de manera que garantice el debido proceso y sus componentes constitucionales, en los términos de este reglamento y demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que se llegaren a imponer se aplicarán y graduarán según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

La compañía tiene la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información que conozca durante el trámite de cada proceso disciplinario, quedándole prohibido reproducir, copiar, divulgar y/o transmitirla bajo ninguna circunstancia, salvo que el trabajador lo autorice o solicite copia de las actuaciones, caso en el cual exonerará a la compañía del uso que éste último le dé a la información.

ARTÍCULO 137. CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS: verificada la presunta existencia de falta disciplinaria el jefe del área de gestión Humana o quien haga sus veces citará al presunto implicado a audiencia de descargos, para ese mismo

día o el inmediatamente siguiente cuando las circunstancias así lo permitan, mediante comunicación escrita la cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

- A.** La indicación de que se ha iniciado un proceso disciplinario indicando la fecha, hora y lugar donde debe presentarse y se le indicará en forma clara y precisa los hechos constitutivos de la presunta falta. (La citación también se podrá realizar por medio electrónico al correo corporativo y/o personal del trabajador.)
- B.** Informar de manera clara y precisa cuál es la presunta falta en la que incurrió el trabajador
- C.** Dejar constancia de la entrega de las pruebas que tiene el empleador para sustentar la falta.
- D.** Indicar a qué sanción puede dar lugar la falta cometida.
- E.** Así mismo la citación deberá indicar un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
- F.** Se debe mencionar con precisión la fecha, hora y lugar en el que ha de rendir los descargos.
- G.** En la citación se le manifestará al trabajador que se encuentre afiliado a una organización sindical, que podrá ser asistido o acompañado por 1 o 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa. Si el trabajador rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

ARTÍCULO 138. AUDIENCIA DE DESCARGOS: en la hora y fecha comunicada al presunto implicado en la citación a audiencia, el empleado competente practicará la audiencia de descargos de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1.** Informará al trabajador que la información que suministre durante el proceso será tratada con la más estricta confidencialidad y tiene la rigurosa obligación de reserva respecto de toda declaración, investigación, confesiones y en general, cualquier información obtenida en la audiencia por parte del trabajador.
- 2.** La compañía cuenta con herramientas tecnológicas que el permiten realizar audiencias de descargos de manera ágil, dejando registro audiovisual de las mismas, previa autorización por escrito del trabajador. En caso de que el trabajador no autorice lo establecido en el presente numeral, no se dejara registro de la grabación.

3. Se levantará un acta con las explicaciones que rinda el trabajador de manera libre y voluntaria.
4. Acudirán a la audiencia, el trabajador investigado, dos representantes del sindicato, si lo hay, y el miembro designado por el departamento de gestión humana para atender la audiencia.
5. Quien reciba la declaración informará de manera sucinta y precisa los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes u obligaciones, situación de la que dejará constancia en el acta o en la grabación.
6. El representante de la empresa, en la audiencia, manifestará las pruebas que fundamentan la imputación de la/las faltas, permitiéndole al trabajador manifestar lo correspondiente al respecto de las mismas a fin de que ejerza su derecho de defensa.
7. Si el trabajador allega o pretende practicar pruebas en su defensa, las mismas serán realizadas dentro de la audiencia. En caso de existir circunstancias ajenas a la voluntad de los intervinientes que impidan la práctica de la prueba, La audiencia se suspenderá por única vez por el término máximo de un (1) día para que la prueba pueda ser agotada.
8. Todos los intervinientes en la audiencia deberán firmar el acta. En caso de que el indiciado se negare a firmar el acta, deberá el empleado manifestar dicho hecho en el acta acompañada de la firma de dos (2) testigos de la negación.
9. La audiencia debe desarrollarse teniendo en cuenta los principios de celeridad y economía procesal, en ningún caso podrá tener una duración superior a una (1) hora.
10. No se permitirá el ingreso de elementos de comunicación y/o tecnológicos dentro de la audiencia de descargos.
11. Durante el desarrollo de la audiencia se permitirá a solicitud del trabajador, la suspensión de la grabación por una sola vez, siempre y cuando dicha suspensión tenga como propósito la aclaración de dudas.
12. El trabajador podrá solicitar copia de la actuación realizada de manera escrita o verbal al encargado de realizar la audiencia, evento en el cual se hace responsable por cualquier reproducción que se realice y se hace también responsable del uso que le dé a la información allí contenida exonerando a su

empleador de toda responsabilidad frente a usos indebidos o reproducciones masivas de la grabación o del acta de descargos.

ARTÍCULO 139. DECISIÓN: Agotada la audiencia de descargos o dentro del día siguiente y si las circunstancias lo permiten el empleador *tomará la decisión de imponer sanción o no, basado en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador.*

En la decisión deberá indicar las normas legales o del reglamento interno que infringió, la conducta y los hechos que la fundaron, la sanción definitiva y la facultad que tiene el empleador de acudir a la jurisdicción ordinaria para impugnar la decisión del empleador. En caso de proceder sanción, esta deberá ser proporcional a la falta cometida.

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

La decisión adoptada por el empleador será notificada personalmente y por escrito al trabajador.

ARTÍCULO 140. Se le informa al trabajador que puede apelar la decisión adoptada, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación, para lo cual el trabajador deberá presentar por escrito debidamente sustentado su inconformidad ante al área de Talento Humano quien dará traslado al superior funcional responsable de resolver la apelación.

PARÁGRAFO 1. La empresa le informará por escrito al trabajador la decisión que resuelva el recurso de apelación.

PARÁGRAFO 2: DESCARGOS VIRTUALES. Sin perjuicio de lo anterior y a juicio de la empresa se podrá surtir el procedimiento de comprobación de faltas disciplinarias a través de herramientas tecnológicas y ofimáticas, por medio de las plataformas de video conferencia o teleconferencia que la empresa disponga, y/o por escrito, así mismo la citación a rendir explicaciones se notificará a la dirección de correo electrónico que el trabajador haya informado a la empresa y/o al correo corporativo.

PARAGRAFO 3. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Lauda Arbitral a Reglamento Interna de Trabajo.

PARAGRAFO 4. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso

ARTÍCULO 141. INASISTENCIA A LA AUDIENCIA: El empleador levantará acta, firmada por un testigo, manifestando que el trabajador investigado no compareció a la audiencia.

Dicha circunstancia permite presumir al empleador que el empleado no tiene la intención de defenderse de la comisión de la falta que se le imputa.

ARTÍCULO 142. La inasistencia del trabajador y/o los dos representantes del sindicato, si lo hay, dará derecho a la empresa de aplicar la sanción procedente de acuerdo con las pruebas recogidas, ya sea sanción disciplinaria o terminación del contrato, en los casos en que es procedente legal y jurisprudencialmente (CST artículo 115).

ARTÍCULO 143. En caso de desacuerdo con la decisión adoptada, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria para impugnar la decisión del empleador.

ARTÍCULO 144. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el este capítulo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO CAPÍTULO XXVII DOBLE INSTANCIA

ARTÍCULO 145. Con el fin de respetar el derecho de defensa y debido proceso del trabajador, éste tendrá la garantía de que antes de ser sancionado, el proceso disciplinario tendrá dos instancias que se tramitarán de la siguiente manera:

- a) En primera instancia conocerá y decidirá el Director de Gestion Humana
- b) En segunda instancia conocerá y decidirá el Director Jurídico

CAPÍTULO XXVIII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 146. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: jefe de talento humano, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 147. Los Trabajadores vinculados a la empresa deberán presentar sus reclamos de forma escrita ante su superior jerárquico, siguiendo el conducto regular, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero se formuló el reclamo.

PARÁGRAFO. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

No obstante, si la queja o reclamo es de alta gravedad y los hechos en que se funda pueden traer serias consecuencias, así sean transitorios para la disciplina, el orden, la armonía y el buen funcionamiento de la empresa, el reclamo podrá presentarse directamente ante el Gerente General o a la persona encargada de recursos humanos.

ARTÍCULO 148. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XXIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 149. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 150. El acoso laboral puede darse en otras circunstancias 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 o injuriosa o ultraje que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración ó evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

empleado trabajador mediante 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 laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 151. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquier de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo o sin ella.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o sin ella.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos actos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

6. La descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo o sin ella de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
11. En el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

PARÁGRAFO 2. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 152. 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 las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. la formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o a mejorar la eficiencia laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad el servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
6. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
7. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la C.N.
8. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
9. La exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 153. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 154. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - A. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral sana;
 - B. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - C. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando, las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 155. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral", que está encargado de estudiar y solucionar los conflictos derivados de las presuntas conductas de acoso laboral, respetando los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria.
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades, en virtud de lo establecido en la Resolución **0652** del 30 de abril de 2012 y la No. 1356 de 2012 proferida por el Ministerio del Trabajo
 - A. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - B. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - C. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - D. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - E. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - F. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - G. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- H. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- I. Presentar a la alta dirección de la o la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- J. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas.
- K. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- L. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- M. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- N. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- O. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO. En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 156. Cuando un sujeto se considere sujeto pasivo de conductas constitutivas de acoso laboral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, deberá presentar queja escrita ante el Comité de Convivencia laboral, indicando expresamente la situación de hecho que pueda constituir acoso laboral y el sujeto activo de la misma.

ARTÍCULO 157. Una vez recibida la queja, se agotará el siguiente procedimiento:

1. Recibidas la solicitud para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva la examinará, escuchando, a las personas involucradas. Si hubiere conciliación entre las partes se dejará constancia en el acta, la cual reposará en la hoja de vida de los involucrados. De lo contrario se deja constancia en el acta y copia en la hoja de vida.
2. El comité formulará las recomendaciones que estime indispensables y, si hubiere conciliación, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
3. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas preventivas, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la alta dirección de la empresa o quien haga sus veces, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 158. CONFIDENCIALIDAD. Todo asunto sometido al trámite establecido en este capítulo será tratado con la más estricta confidencialidad y no podrá ser difundido a personas distintas de las integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 159. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXX TELETRABAJO

ARTÍCULO 160. El teletrabajo es una forma de organización 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.

La compañía podrá establecer cualquiera de las siguientes modalidades de teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio:

- A. Autónomo:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- B. Móvil:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- C. Suplementario:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTÍCULO 161. 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 de las instalaciones del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 162. Contrato o vinculación de Teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del 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 y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
4. 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.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste 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.

PARÁGRAFO 2. 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 trabajador.

ARTÍCULO 163. El empleador suministrará al trabajador los elementos que requiera para desarrollar las labores desde su residencia, en virtud de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Los elementos pertenecen al empleador y, por tanto, el trabajador deberá devolverlos cuando se le solicite y, en todo caso, al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa.

ARTÍCULO 164. El empleador suministrará al trabajador los elementos que requiera para desarrollar las labores desde su residencia, en virtud de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

ARTÍCULO 165. Los elementos pertenecen al empleador y, por lo tanto, el trabajador deberá devolverlos cuando se le solicite y, en todo caso, al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa.

ARTÍCULO 166. El trabajador se obliga a emplear todos los elementos en forma adecuada, darles buen uso y, en general, a mantenerlos en buen estado.

ARTÍCULO 167. El trabajador será el responsable de los elementos hasta el momento en que conste la devolución de los mismos a su jefe inmediato o a quien este designe, lo cual deberá constar en acta firmada por quien entrega y por quien recibe, la cual deberá incluir el detalle de los mismos.

ARTÍCULO 168. Las partes convienen en calificar como falta grave el daño o pérdida de los elementos que se produzca por culpa o negligencia del trabajador, lo cual facultará al empleador a terminar el contrato con justa causa.

ARTÍCULO 169. El trabajador responderá por la pérdida y por los daños parciales o totales que se causen a los elementos entregados, salvo aquellos que correspondan al deterioro derivado de su normal uso.

ARTÍCULO 170. El trabajador se obliga a cumplir todas las Políticas de protección de datos personales, propiedad intelectual, confidencialidad y seguridad de la información.

ARTÍCULO 171. En el desarrollo del contrato de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

1. No instalar en ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la empresa.

2. Aquellos requerimientos especiales de aplicaciones no estándares, deben ser manejados exclusivamente por el área de tecnología, bajo una justificación de negocio previamente validada por la empresa.
3. El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.
4. No usar los equipos y software de propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
5. Asegurar el cuidado de los equipos que le sean asignados; por lo que comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos, así como, mantener bajo suma seguridad los equipos de cómputo portátiles.
6. No enviar correos electrónicos masivos a todo el personal de la empresa, clientes o amigos sin la autorización previa de la Gerencia General o del área de Talento Humano.
7. No utilizar los equipos de propiedad de la empresa que sirvan para la creación, almacenamiento, intercambio o generación de datos, tales como computadoras, faxes, escáneres, impresoras, celulares, o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la empresa le encomienda.
8. Abstenerse de crear o utilizar cuentas de correo electrónico o de mensajería instantánea personales, durante su horario laboral y desde los equipos de propiedad de la empresa.
9. Autorizar expresamente a la empresa para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados, con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometida a reserva o a custodia.
10. A usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la empresa ha puesto a su disposición, especialmente las concernientes a gestión

documental, Talento Humano y operación (servicio al cliente, compras, presupuesto, contratos, comercial, entre otras).

11. No Replicar mensajes por correo electrónico de divulgación general o de advertencias públicas recibidos de fuentes externas.
12. No omitir el cumplimiento de sus responsabilidades respecto de la seguridad de la información, creada, procesada o utilizada en el soporte del negocio, sin importar el medio, formato, presentación o lugar donde se encuentre.
13. Instalar software de uso personal, en especial juegos, videos, protectores de pantalla, reproductores de mp3, copia archivos de música en el disco duro de la estación de trabajo, software que contenga revistas o promociones y en general cualquier programa licenciado para uso personal.
14. Alterar el código fuente de los programas instalados, y la configuración del sistema operativo de su computador.
15. Compartir carpetas de forma permanente. En consecuencia, sólo lo hará en el momento que se requiera y usando su contraseña de acceso. Preferiblemente sólo compartirá archivos en forma de lectura.
16. Usar medios móviles de almacenamiento (CD, DVD, memorias flash, blue ray, discos externos, etc.) para transportar información de la EMPRESA sin autorización de esta.

PARÁGRAFO. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad de la empresa. El trabajador acepta de manera expresa que la empresa audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.

ARTÍCULO 172. Se establecen las siguientes obligaciones al Teletrabajador:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
4. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
5. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
6. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
7. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
8. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
9. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual o presencial.
10. Asistir a la empresa cuando se requiera.
11. Efectuar copias de respaldo periódicamente en los sitios asignados por el Departamento de Sistemas (se recomienda que se haga semanalmente).
12. Activar la firma digital para el envío y respuesta de mensajes, incluyendo en ella sus nombres y apellidos, cargo, empresa, ciudad, teléfono, extensión y Email

ARTÍCULO 173. La EMPRESA es dueña de todas las conexiones y sistemas que incluyen el correo electrónico interno y externo, documentos adjuntos, mensajes del sistema telefónico, navegación en Internet, estaciones de trabajo, computadoras de escritorio, portátiles, impresores, software y en general todo el

conjunto de instrumentos que hacen parte de los sistemas electrónicos de la EMPRESA.

Se trata de una herramienta o instrumento de trabajo que se entrega a los Teletrabajadores para su correcto uso, para el desarrollo de sus labores, con propósito de incrementar la productividad.

Como consecuencia de lo anterior, la EMPRESA es propietaria del medio de trabajo puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención, con el propósito de garantizar el uso institucional y no personal de este medio de trabajo. No existen mensajes confidenciales o privados, en relación con los Trabajadores de la EMPRESA, sus allegados o quienes utilicen dicho medio de trabajo indebida o fraudulentamente sin autorización expresa de la misma.

Por ningún motivo la descripción de usuarios, infraestructura de equipos, programas, usuarios e información de archivos con datos de los clientes o proveedores de la EMPRESA puede ser divulgada a personal externo, pues esta información puede ser utilizada de forma dañina para los intereses de la EMPRESA. El suministro de esta información solamente puede ser autorizada por la EMPRESA, para casos especiales y debidamente sustentado.

ARTÍCULO 174. Todos los desarrollos informáticos y de metodologías desarrolladas durante el ejercicio de sus actividades y que abarcan las funciones que desarrolla, son propiedad intelectual de la EMPRESA Y está prohibido su distribución y lucro. El incumplimiento de las anteriores prohibiciones se sancionará conforme se indica en la parte pertinente de este reglamento.

ARTÍCULO 175. Los teletrabajadores serán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-

ARTÍCULO 176. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte, o el mismo será proporcional a los días que se laboren en el establecimiento de la empresa.

ARTÍCULO 177. CONTROLES DE GESTIÓN. El empleador, controlará y supervisará la actividad del Teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos.

Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes del EMPLEADOR en el lugar de trabajo del Teletrabajador y este fuera su propio domicilio, el teletrabajador da su consentimiento y facilitara el ingreso.

El Teletrabajador consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el EMPLEADOR y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

CAPÍTULO XXXI TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 180. POLÍTICA. Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, **LA EMPRESA** adoptó políticas para el tratamiento de datos personales, las cuales serán informadas a todos los titulares de los datos recolectados a la fecha o que se recolecten en el futuro en el ejercicio de su objeto social y en su calidad de empleador.

De esta manera se pretenden garantizar los derechos que tienen todas las personas que se encuentran vinculadas laboralmente a la compañía a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

La mencionada política se podrá consultar en la cartelera publicada en las instalaciones de la empresa ubicadas en la Calle 51 sur # 48 57 oficina 7195.

CAPÍTULO XXXII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 181. El trabajo en casa es una habilitación para que los trabajadores desempeñen transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias, ocasionales, excepcionales y especiales, que impidan que al colaborador realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 182. El termino de trabajo en casa será por tres (3) meses y prorrogable por un término igual por una sola vez.

Si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que al colaborador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá esta habilitación hasta que desaparezcan dichas condiciones.

ARTÍCULO 183. La empresa podrá terminar esta habilitación de manera unilateral siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen.

ARTÍCULO 184. Las herramientas y/o elementos de trabajo las podrá disponer la EMPRESA o el colaborador, así:

- A.** El colaborador puede disponer de sus propios equipos y herramientas para ejecutar sus actividades laborales, siempre y cuando la EMPRESA se encuentre de acuerdo, si no hay acuerdo;
- B.** La EMPRESA deberá suministrar los equipos y/o herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales.

ARTÍCULO 185. Al trabajador que devengue hasta dos (2) SMLMV en esta habilitación, se les reconocerá el auxilio de transporte como auxilio de conectividad.

PARÁGRAFO. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

ARTÍCULO 186. Cuando se haga uso de esta habilitación, se debe informar a la ARL, para que la misma garantice las condiciones de seguridad, salud física y mental del colaborador.

ARTÍCULO 187. Para realizar la habilitación del trabajo en casa, la EMPRESA mediante escrito motivado estipulara las circunstancias que ameritan esta habilitación, el termino de inicio y finalización.

Terminada la habilitación, el colaborador debe retornar sus labores y funciones presencialmente a su puesto de trabajo en la EMPRESA.

PARÁGRAFO. Cualquier modificación al término de la habilitación debe constar por escrito.

CAPITULO XXXIII TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 188. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

PARÁGRAFO. Esta modalidad no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 189. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con la empresa, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales, para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo y normatividad legal vigente.

PARÁGRAFO. Para la aplicación de esta modalidad, puede acogerse cualquier trabajador de la empresa, previo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 190. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, por medio del uso de las tecnologías.

ARTÍCULO 191. El contrato o vinculación que se genere en esta modalidad laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta modalidad laboral no podrá desmejorar las condiciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 192. La empresa deberá suministrar al trabajador los equipos, herramientas, conexiones y demás necesarias para el desarrollo de las actividades laborales, así como también los costos de desplazamientos solicitados.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa propietaria del medio de trabajo, y puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención, con el propósito de garantizar el uso institucional y no personal de este medio de trabajo

ARTÍCULO 193. La empresa podrá requerir presencialmente al trabajador, en las siguientes situaciones:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo.
2. Cuando se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Para adelantar procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 194. No habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte, pero en caso de que se requiera la presencia del trabajador, el costo de desplazamientos lo asumirá la empresa.

CAPITULO XXXIV DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 195. La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Adicional, la empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 196. La desconexión laboral tiene por objeto garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 197. La desconexión laboral no aplica para los siguientes colaboradores:

- A.** Los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- B.** Los colaboradores que por la naturaleza de sus funciones laborales deban tener una disponibilidad permanente.

CAPÍTULO XXXV: LEY 2365 DE 2024 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 198. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 199. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros.

ARTÍCULO 200. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido entre otros.

ARTÍCULO 201. Se presumirá que la conducta de acoso laboral fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- A.** El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo
- B.** Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- C.** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- D.** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- E.** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- F.** En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 202. La empresa, creara estrategias, indicadores y lineamientos, en previsión del acoso sexual, así:

- A. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral.
- B. Estrategias de comunicación a través de diferentes medios de comunicación, entre el trabajador y la empresa, tales como correo electrónico, publicaciones en sitios visibles, etc.
- C. Divulgación y socialización constante por parte de la empresa, con las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.

ARTÍCULO 203. La empresa tendrá las siguientes obligaciones:

- 1. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- 2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- 3. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- 4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 5. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- 6. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

ARTÍCULO 204. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, bajo las siguientes garantías:

- 1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI

3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen 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.

PARÁGRAFO. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 205. La empresa deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento a la empresa, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia.

PARÁGRAFO. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

ARTÍCULO 206. El trabajador podrá presentar una queja ante la empresa, 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.

Tal queja, deberá ser atendida y tramita por el comité de convivencia laboral de la empresa, conforme a los artículos 156 y 157 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 207. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, sin importar el tipo de vinculación, la empresa deberá implementar una campaña inmediata

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

CAPÍTULO XXXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 208. El empleador debe publicar el reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido (Artículos 17 y 22, Ley 1429 de 2010).

La organización sindical, si la hubiere y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador dentro de los quince días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector de Trabajo adelantara la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenara al empleador realizar adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO XXXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 209. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXXVIII: VIGENCIAS

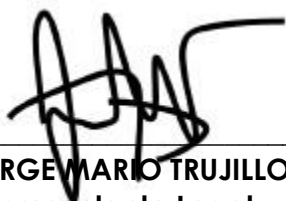
ART. 210. El presente Reglamento entrará a regir en la fecha en que sea publicado en la cartelera de la empresa.

CAPÍTULO XXXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 211. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

Fecha: 25 de junio de 2026

Dirección: Cra48 # 50 Sur –128 Sabaneta – Antioquia.



JORGE MARIO TRUJILLO OBANDO
Representante Legal.
LA EMPRESA

Revisó:
Cargo: Director (a) de Talento Humano

Validó:
Cargo: Director (a) Jurídico

Aprobó:
Cargo: Director SGI