

**LIDER FERRETERA S.A.S**  
**Nit. 805.027.317-7**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**REGLAMENTO INTERNO  
DE TRABAJO**

---

## INDICE TEMATICO

---

### **Capítulo I.**

PRESENTACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### **Capítulo II.**

CONDICIONES DE ADMISIÓN

- Contrato de aprendizaje
- Periodo de prueba

### **Capítulo III.**

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

### **Capítulo IV.**

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

### **Capítulo V.**

HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

### **Capítulo VI.**

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

- Vacaciones remuneradas
- Permisos o licencias

### **Capítulo VII.**

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL

### **Capítulo VIII.**

LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

### **Capítulo IX.**

ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO

### **Capítulo X.**

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

### **Capítulo XI.**

ORDEN JERÁRQUICO

**Capítulo XII.**

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**Capítulo XIII.**

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**Capítulo XIV.**

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DE CONTRATO

- Escala de faltas y sanciones disciplinarias

**Capítulo XV**

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

**Capítulo XVI**

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**Capítulo XVII.**

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**Capítulo XVIII.**

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A ESTOS EVENTOS

**Capítulo XIX.**

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**Capítulo XX.**

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO, EL TRABAJO EN CASA Y EL TRABAJO REMOTO

**Capítulo XXI.**

PUBLICACIONES

**Capítulo XXII.**

VIGENCIA

**Capítulo XXIII.**

DISPOSICIONES FINALES

**Capítulo XXIV.**

CLAUSULAS FINALES

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**LIDER FERRETERA SAS**  
**CAPITULO I**

**ART. 1º—** El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por la empresa **LIDER FERRETERA SAS. Nit. 805.027.317-7** domiciliada en Santiago de Cali – Valle, carrera 15 No. 31-43, para todas sus dependencias y para las que en el futuro se establezcan. A sus disposiciones queda sometida tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de todos los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores; salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador y reemplaza cualquier otro Reglamento Interno de Trabajo que estuviera vigente con anterioridad al presente.

**CAPÍTULO II**  
**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ART. 2º— INGRESO A LA EMPRESA.** - Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la empresa, realizando la solicitud por escrito para su registro como aspirante y aportar los siguientes documentos:

- 1.** Hoja de vida actualizada con foto
- 2.** Fotocopia cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso ampliado al 150%. Cuando se trate de un extranjero, este debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo o aquella que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo y la cedula de extranjería.
- 3.** Una (1) fotografía a color reciente tamaño 3x4, fondo blanco.
- 4.** 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.
- 5.** Certificados laborales de las últimas tres (3) empresas donde laboro, donde conste tiempo de servicio, labor ejecutada y el salario devengado.
- 6.** Para los profesionales, una (1) fotocopia de la tarjeta profesional ampliada al 150% de acuerdo con la profesión
- 7.** Certificados académicos (Fotocopia de los títulos y actas de grado de los estudios realizados y reportados en su hoja de vida, de acuerdo con los parámetros exigidos en las normas de acreditación y habilitación. Todos los títulos tanto del país como aquellos expedidos en el exterior, deberán estar debidamente legalizados.
- 8.** Certificado de afiliación de su EPS, fondo de pensiones y fondo de cesantías en el evento de haber estado afiliado, en caso contrario manifestación expresa de las entidades a las cuales desea pertenecer.
- 9.** Si nunca ha trabajado y es beneficiario en la EPS por su cónyuge o compañero(a) permanente, debe anexar certificado de la EPS del cónyuge o compañero permanente donde especifique el grupo familiar.

- 10.** Si es soltero(a) y tiene seguridad social como beneficiario(a), anexar certificado de la EPS del cotizante.
- 11.** Los demás documentos que se requieran de acuerdo con el perfil del cargo a ocupar.
- 12.** Los ciudadanos extranjeros deberán cumplir además con todos los requisitos por las leyes de extranjería vigentes en Colombia (CE, PEP, PASAPORTE O PPT) y para el caso de soportes académicos de acuerdo con el cargo los títulos académicos deberán estar convalidados de acuerdo con las políticas legales fijadas por el ministerio de educación en Colombia

**Parágrafo 1.** — La empresa 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” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., Arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo, el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), la libreta militar (D. 2150/95, art. 111 – 1780 de 2016, art 20), ni el certificado judicial vigente (Art. 93 del Decreto 0019 de 2012).

**Parágrafo 2.** — Todo aspirante a trabajar con la empresa, deberá practicarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y las ayudas diagnosticas que el medico recomiende para efectos de determinar las condiciones de salud física y mental del trabajador antes de su contratación en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos del perfil del cargo para el cual se pretende contratar. (resolución 1843 de 2025 en el artículo 2)

Los gastos de los exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnosticas estarán a cargo de la empresa. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato. salvo lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto número 1072 de 2015 en virtud de los contratos de prestación de servicios

**Parágrafo 3.** — La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo y sus parágrafos no implica compromiso alguno por parte de la empresa de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que este exija explicaciones sobre su determinación.

**Parágrafo 4.** De acuerdo con el nivel de criticidad del cargo (Alto, Medio o Bajo) y en el que se requiera ampliar la debida diligencia con el aspirante o el empleado, la compañía hará uso de herramientas de seguridad y cumplimiento tales como Visita Domiciliaria, Estudio de Seguridad, acuerdos de confidencialidad, consulta de bases de datos especiales, Poligrafías (Preempleo, Rutina, Especifica). La información contenida en este documento, así como los resultados

Poligráficos se mantendrán bajo reserva y absoluta confidencialidad, prevaleciendo los derechos fundamentales de las personas evaluadas. Los resultados obtenidos en los exámenes Poligráficos No constituyen prueba, Ni procedimiento judicial, y serán utilizados únicamente con el fin de orientar las decisiones de carácter laboral, disciplinario y privado dentro de la compañía.

## **CONTRATO DE APRENDIZAJE MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACION LABORAL**

**ART. 3º— CARACTERISITCAS CONTRATO DE APRENDIZAJE.** – El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Art. 81 C.S.T. modificado art 21 de la ley 2466 de 2025) (Art. 2.2.6.3.3.1 Decreto 0223 de 2026).

**ART. 4º— DURACIÓN DE CONTRATO DE APRENDIZAJE.** De acuerdo con el Art. 87 C.S.T. Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 188 de 1959, y el artículo 2.2.6.3.3.10. Decreto 0223 de 2026, se establece que;

1. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:
  - a. El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
  - b. El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las practicas.
  - c. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá

garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por autoridad competente para su oferta.

**Parágrafo 1.** La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa formación. Esta certificación se considera como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

**Parágrafo 2.** La Institución educativa deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato aprendizaje.

**ART. 5º— FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases y se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.5. del decreto 0223 del 2026. La empresa patrocinadora y la Institución educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva

**Parágrafo 1.** En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

**Parágrafo 2.** Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

**ART. 6º— ELEMENTOS PARTICULARES Y ESPECIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** 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 en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del decreto 0223 del 2026. Considerando su

finalidad, la duración del contrato será término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3. 10., del mismo decreto y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

- b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; Que de acuerdo con el artículo 2.2.6.3.3.3. del decreto 0223 de 2026, numeral 2. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el numeral 115 de C.S.T.
- 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 recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, (Artículo 81 del Código Sustantivo del y el artículo 2.2.6.3.3.4. Decreto 0223 del 2026)

**ART. 7º— APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.** Durante toda la vigencia de la relación, 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 al setenta y cinco por ciento (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 por ciento (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.
3. 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.

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

**Parágrafo 2.** 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. Durante la fase practica 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.

**Parágrafo 4.** En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base a dicho ingreso.

**Parágrafo 5.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

**Parágrafo 6.** El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de prácticas. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

**parágrafo 7°.** Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

**Parágrafo 8°.** El tiempo correspondiente a la fase practica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá coma experiencia laboral para el aprendiz. (Art 81 C.S.T. modificado por el Art. 21 ley 2466 de 2025) (Art. 2.2.6.3.3.4. artículo 2.2.6.3.3.4. Decreto 0223 del 2026).

**ART. 8°— GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo 2.2.6.3.3.4., del decreto 0223 del 2026, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre las siguientes garantías:

1. **Fase lectiva:** el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
2. **Fase práctica o durante toda la formación dual:** el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado

contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

**Parágrafo 1.** El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la práctica o durante la fase de practica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

**Parágrafo 2.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

**Parágrafo 3.** Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase practica o toda la formación dual.

**Parágrafo 4.** Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la patrocinadora.

**Parágrafo 5.** El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro

**ART. 9º— FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo, El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos de acuerdo con los artículos Art 83 y 84 C.S.T. y el artículo 2.2.6.3.3.14 del decreto 0223 de 2026.

- 1.** Nombre de la empresa o empleador.
- 2.** Nit de la empresa patrocinadora, nombre del representante legal y su identificación
- 3.** Razón social o nombre de la institución educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz, junto con el Nit y el nombre del representante legal y su identificación
- 4.** Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz. Entre ellos su fecha de nacimiento
- 5.** Tipo de documento de identidad junto con su número.
- 6.** Oficio, actividad, ocupación o profesión que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- 7.** Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz
- 8.** Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
- 9.** Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la institución educativa para realizar supervisión de la actividad formativa
- 10.** Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o

únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.

**11.** Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.

**12.** Fecha prevista para la iniciación y la terminación de cada fase

**13.** Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.

**14.** Causales de terminación de la relación de aprendizaje

**15.** Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

**16.** Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**Parágrafo.** El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución educativa.

**ART. 10º— EDAD MINIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** – El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo. Art. 82 C.S.T., Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 188 de 1959

**Parágrafo1.** Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

**Parágrafo 2.** En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto. (Artículo 2.2.6.3.1.4 decreto 0223 de 2026)

**Parágrafo 4.** Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

**a.** Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.

**b.** Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

**Parágrafo 5.** La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo de mes gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana. (Artículo 2.2.6.3.1.5 decreto 0223 de 2026. parágrafo. 1)

**Parágrafo 6.** En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración. (Artículo 2.2.6.3.1.5 decreto 0223 de 2026. parágrafo. 2)

**ART. 11º— OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ.** (Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 6o. de la Ley 188 de 1959). A demás de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- 1.** Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y
- 2.** Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
- 3.** Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica practica dentro de un programa de formación específico. (Artículo 2.2.6.3.3.16. Decreto 0223 de 2026.)

**ART. 12º— OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

- 1.** Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
- 2.** Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- 3.** Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido. ART. 86 C.S.T. (Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 188 de 1959)
- 4.** Las practicas con practicantes extranjeros o prácticas laborales en el exterior. Estas estarán sujetas a las reglas previstas en; aplicación de territorialidad de la ley y de ello deberán cumplir con;
  - a.** Una situación migratoria definida que les permita desarrollar actividad formativa dentro del territorio.

- b. Acreditar un contrato de prestación de servicios educativos mediante matrícula activa en una institución educativa nacional,
- c. Cumplir con la regulación aplicable para la formalización de la práctica laboral, ya sea mediante contrato de aprendizaje o vinculación formativa, según corresponda.
- d. Los estudiantes colombianos que se encuentren adelantando prácticas laborales en el exterior, deberán cumplir con la normatividad del país donde ejecuten la actividad formativa. (Artículo 2.2.6.3.1.13 decreto 0223 de 2026.)

**ART. 13 °— EFECTO JURIDICO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Los efectos jurídicos del contrato de aprendizaje se establecen así:

- 1.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
- 2.** Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste (sic) de continuar el aprendizaje.
- 3.** El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
- 4.** En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo. (ART. 88 C.S.T. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959) (parágrafo 2. Art. 2.2.6.3.3.2. y Art. 2.2.6.3.3.15. del Decreto 0223 de 2026)

**ART. 14 °— REGIMEN DISCIPLINARIO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento Interno Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor la de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. del decreto 0223 del 2026.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de gestión Virtual de Aprendices -SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo

electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución. (Art. 2.2.6.3.3.20. decreto 0223 de 2026)

**ART. 15º— TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA.) (ART. 88 C.S.T. numeral 4 Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959.) o a la dependencia que haga sus veces donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz. (Art. 2.2.6.3.3.29. decreto 0223 de 2026)

**Parágrafo 1.** son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. de decreto 0223 del 2026

**Parágrafo 2.** La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje. (Art. 2.2.6.3.3.29. Decreto 0223 de 2026).

**Parágrafo 3.** Terminación unilateral y sin justa causa. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada. (Artículo 2.2.6.3.3.32. Decreto 0223 de 2026).

**ART. 16 º— JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

1. Por parte de la empresa patrocinadora:
  - 1.1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 1.2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- 1.3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
- 1.4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

2. Por parte del aprendiz:

- 2.1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

**ART. 17 °— INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ.**

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje. (Artículo 2.2.6.3.3.31. Decreto 0223 de 2026).

**ART. 18 °— MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE.** 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 seis (1,6) salario mínimo legal mensual vigente SMLMV par cada aprendiz que no contraten. (Artículo 2.2.6.3.3.39. Decreto 0223 de 2026).

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 mínima obligatoria". Art 34 ley 789 de 2002, modificado por el Art. 23 Ley 2466 de 2025.

**ART. 19 °— PRÁCTICAS LABORALES.** Se desarrolla en el escenario ante una entidad privada o estatal que, en su calidad de escenario laboral real, recibe al practicante para la realización de actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento en un ambiente laboral real, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo respectivo para el cumplimiento de la práctica laboral. En los programas de modalidad dual de la vía de cualificación educativa y los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, los escenarios laborales reales son co-formadores. (Artículo 2.2.6.3.1.1 decreto 0223 de 2026)

1. **Fase lectiva del contrato de aprendizaje:** aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio, previstas en el plan de estudios.

- 2. Fase práctica del contrato de aprendizaje:** aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo. (Artículo 2.2.6.3.1.1 decreto 0223 de 2026)

**ART. 20 °— VIGENCIA DE LIMITADA LAS PRACTICAS.** Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social. (Artículo 2.2.6.3.1.3. numeral 4 deceto 0223 de 2026)

**ART. 21°— PRESENCIALIDAD DE LAS PRACTICAS LABORALES.** las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelante la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica. (Artículo 2.2.6.3.1.3. numeral 5 deceto 0223 de 2026)

**ART. 22°— HORARIO DE PRÁCTICA.** La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igualo superior a la jornada ordinaria de la entidad donde ésta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

**Parágrafo 1.** El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

**Parágrafo 2.** Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa. (Artículo 2.2.6.3.2.2., del deceto 0223 de 2026)

**ART. 23°— TRANSFERENCIA DE APRENDICES SENA.** A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su

formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular. (Artículo 2.2.6.3.3.17., del decreto 0223 de 2026)

**ART. 24°— LIBERTAD SINDICAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, podrán ejercer su derecho de asociación sindical, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en proceso de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del código Sustantivo del trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva. (Art. 2.2.6.3.3.22. decreto 0223 de 2026)

**ART. 25°— ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normativas vigentes (Art. 2.2.6.3.3.23. decreto 0223 de 2026)

**ART. 26°— MEDIDAS PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES.** En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa escenario de práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

**ART. 27°— INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes

de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

**Parágrafo.** Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica. (Art. 2.2.6.3.3.24. decreto 0223 de 2026)

**ART. 28º— SUSPENSIÓN ESPECIAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

**1.** Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.

La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

**2.** La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el período de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto. (Art. 2.2.6.3.3.27. decreto 0223 de 2026)

**ART. 29º— EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto

**Parágrafo 1.** La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser

reemplazado por otro y se considerará vigente para efecto del cumplimiento de la cuota regulada. empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

**Parágrafo 2.** Durante la suspensión, la cotización sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

**Parágrafo 3.** La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el sistema de gestión virtual de Aprendices – SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. (Art. 2.2.6.3.3.284. decreto 0223 de 2026)

## PERÍODO DE PRUEBA

**ART. 30°— DEFINICION.** Una vez admitido el aspirante se 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. (art. 76 C.S.T.)

**ART. 31°— CONSTANCIA ESCRITA.** 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. (art. 77 C.S.T.)

**ART. 32°— TERMINO.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. (artículo 7o. de la Ley 50 de 1990.)

**Parágrafo 1.** — 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 (2) meses.

**Parágrafo 2.** — Si el Contrato es por obra o labor determinada, el periodo de prueba no podrá tener una duración superior a los dos (2) meses, ni tampoco ser superior a la quinta parte del término que tardará el cumplimiento de la obra o labor contratada. 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 (L. 50/90, art. 7°).

**Parágrafo 3.** — Cuando el periodo de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites señalados, la empresa y el trabajador podrán prorrogar este antes de su vencimiento sin que el tiempo total del periodo de prueba sea mayor a los límites indicados. (artículo 8o. de la Ley 50 de 1990)

**ART. 33°— TERMINACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier

momento, sin previo aviso y sin lugar a indemnización. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador. (artículo 3o. del Decreto 617 de 1954)

Expirado el período de prueba, si el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

**Parágrafo.** Los empleados en período de prueba gozan de los salarios pactados, la afiliación al sistema general de seguridad social y todas las prestaciones legales derivadas del contrato de trabajo. (Art. 80 C.S.T., Numeral 2).

### **CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ART. 34°—TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** Son meros accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

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

**ART. 35°— JORNADA MAXIMA LEGAL.** La jornada de trabajo será la contemplada en el artículo 161 del C.S.T., modificado por la ley 2466 de 2025, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, definida como duración máxima de 42 horas a la semana, cuya disminución de la jornada laboral ordinaria se implementará de manera gradual por el empleador así;

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

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

Se establecen las siguientes excepciones:

El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Empresa, se ajustarán a los parámetros que se enuncian a continuación, y los mismos serán susceptibles de modificación según las

necesidades de prestación del servicio por parte de esta:

## AREA ADMINISTRATIVA

### LUNES

HORA DE ENTRADA	DESCANSO	HORA DE SALIDA
7:30 AM	1 HORA DE DESCANSO	4:30 PM

### MARTES a VIERNES

HORA DE ENTRADA	DESCANSO	HORA DE SALIDA
7:30 AM	1 HORA DE DESCANSO	5:00 PM

## AREA OPERATIVA

### LUNES

HORA DE ENTRADA	DESCANSO	HORA DE SALIDA
7:30 AM	1 HORA DE DESCANSO	4:30 PM

### MARTES a VIERNES

HORA DE ENTRADA	DESCANSO	HORA DE SALIDA
7:30 AM	1 HORA DE DESCANSO	5:00 PM

**ANOTACION:** El personal del área operativa quedará supeditado a programación de jornada de trabajo de acuerdo a la necesidad de la empresa los días sábados, domingos y festivos, el cual se programará los días viernes a través de la jefatura de logística.

**PAUSAS ACTIVAS.** Un periodo de descanso de cinco (5) minutos en las horas mañana y en horas de la tarde, destinado a realizar pausa activa, en el puesto de trabajo.

**Parágrafo 1.-** La entrada del personal al lugar de trabajo deberá efectuarse con un mínimo de tiempo de diez (10) minutos previos a las horas establecidas. El trabajador deberá estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

**Parágrafo 2.-** En todo caso, los horarios de trabajo de los trabajadores podrán modificarse unilateralmente para ajustarse los mismos a las necesidades del servicio, en consideración a la actividad que ejecuta la empresa, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida

en el artículo 161 del Código Sustantivo de trabajo, y en este caso se dará el aviso previo al trabajador.

**Parágrafo 3.-** Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado fuera del horario antes dicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración. Art. 162 C.S.T.

**Parágrafo 4.-** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito no pueda desarrollarse la jornada de trabajo en un periodo de tiempo no mayor a dos (2) horas, se recuperará en igual número de horas el servicio prestado sin que esto constituya trabajo suplementario o sobre remuneración alguna.

**Parágrafo 5.-** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan trabajar en la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al preaviso para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Igualmente, en esta jornada no habrá lugar a laborar hora extra. (literal d art 161 C.S.T. modificado art 11 de la ley 2466 de 2025)

**Parágrafo 6.-** El empleador y el trabajador o la trabajadora podrá acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (literal a del art. 161 C.S.T, modificado art 11 de la ley 2466 de 2025)

**Parágrafo 7.-** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. (literal b del art. 161 C.S.T, modificado art 11 de la ley 2466 de 2025)

**Parágrafo 8. -** El límite máximo de horas de trabajo fijadas en el art. 161 C.S.T., puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras. Art. 163 C.S.T.

**ART. 36°— DESCANSO EN SÁBADO.** La Empresa podrá alargar, de común acuerdo con sus empleados, algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, pero sin que el total de trabajo exceda de (42) horas a la semana o las que aplique de acuerdo con el tiempo fijado en la reducción según el art. 161 C.S.T con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Art. 164 C.S.T.

**ART. 37°— TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de las horas fijadas en el artículo 161 C.S.T., respecto a las horas a la semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 165 CST.)

**Parágrafo 1°.** El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (parágrafo 1 Del art. 161 C.S.T, modificado art 11 de la ley 2466 de 2025)

**ART. 38°— TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD.** También se podrá ampliar la jornada ordinaria contemplada en el artículo 161 C.S.T., en aquellas labores que por razón de la misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) por semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 166 CST, Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967)

**ART. 39°—JORNADA SEMESTRAL.** Los empleadores y las Cajas de compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. (parágrafo 2 Del art. 161 C.S.T, modificado art 11 de la ley 2466 de 2025)

## **CAPÍTULO V HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO**

**ART. 40°— TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** – el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, quedará así:

- 1.** Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
- 2.** Trabajo nocturno es el que se realizara en el periodo comprendio entre las diecinueve horas (07;00 pm) y las seis horas del día siguiente (06:00 am)

**ART. 41°— TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** Es el que se excede de la jornada

ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**Parágrafo 1.** - El Trabajo Suplementario o de Horas Extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana, (Art. 22 de la ley 50 de 1990, modificado por el art. 13 de la ley 2466 de 2025)

**Parágrafo 2.-** No se requerirá permiso del ministerio de trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el ministerio de trabajo podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el termino de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley. (Art 162 numeral 2 z, modificado por el art. 12 de ley 24656 de 2025)

**parágrafo 3.-** 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.

**Parágrafo 4.** - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 de este Reglamento. En el evento de que exista dicha autorización, el pago del trabajado suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con la nómina del mes siguiente en que se causó (C.S.T, art. 134, ordinal 2º).

**Parágrafo 5.-** El empleador deber llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre de la actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa.

**ART. 42 º— TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.** Estos serán los establecidos por la Ley, así:

- 1.** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 modificado por el art. 51 de la ley 789 de 2002.
- 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 mencionados se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro de los aquí señalados (Art. 24 Ley 50 de 1990). Art. 168 C.S.T

**Parágrafo.** - La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965

**ART. 43 °— PERÍODO DE PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar, junto con el del salario del período siguiente.

## **CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ART. 44°— DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y FESTIVOS.** Serán de descanso remunerado obligatorio, los domingos y los días que según la Ley son de fiesta, de carácter civil o religioso. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

- 1.** Los empleados tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús y todos aquellos que en el futuro establezcan las normas legales como días festivos no laborables.
- 2.** Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan el lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.
- 3.** Las prestaciones y derechos que para el empleado origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**Parágrafo 1.** El trabajador podrá convenir con la Empresa, como día de descanso semanal obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso semanal obligatorio institucionalizado.

**Parágrafo 2.** Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en el sentido del descanso semanal obligatorio. Art. 179 C.S.T. modificado art 14 ley 2466 de 2025 parágrafo 2

**Parágrafo 3.** El trabajo en día de descanso semanal obligatorio es ocasional cuando el empleado labora hasta dos (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario y es habitual cuando el empleado labore tres (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario. Art. 179 C.S.T. modificado art 14 ley 2466 de 2025 parágrafo 1

**ART. 45°— CONDICIONES PARA LA REMUNERACIÓN.** La Empresa, sólo estará obligada a remunerar con el salario ordinario de un día el descanso semanal obligatorio, a los trabajadores

que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

- 1.** Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- 2.** No tiene derecho a la remuneración de descanso semanal obligatorio, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Empresa, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.
- 3.** Para los efectos de la remuneración del descanso semanal obligatorio, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- 4.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio y en proporción al tiempo laborado.
- 5.** En todo sueldo o salario, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.
- 6.** La remuneración correspondiente al descanso remunerado obligatorio en los días de fiesta se liquidará como para el descanso semanal obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.
- 7.** Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea o destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración y el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador.

**ART. 46º— REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.** (Artículo 179 del CST)

El trabajo que se realice en días de descanso obligatorio y días festivos se remunerará así:

- 1.** Con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa. (Art. 179 C.S.T, modificado por el numeral 1 del art 14 de la ley 2466 de 2025)
- 2.** Si el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**Parágrafo 1.** El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 179 del C.S.T. (Art. 180 CST.)

**Parágrafo 2.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. (Art. 181 CST.)

**Parágrafo 3.** Las personas que, por sus conocimientos técnicos, o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar el día de descanso semanal obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 4.-** Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Art. 179 C.S.T. modificado art 14 ley 2466 de 2025 parágrafo 3.

**Parágrafo 5.-** Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementa el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementa el recargo para 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 este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%". Art. 179 C.S.T. modificado art 14 ley 2466 de 2025 parágrafo transitorio

**ART. 47º— FORMAS DEL DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1.** En otro día laborable de la semana siguiente.
- 2.** Desde el medio día o a las trece horas (1pm) del domingo o día de descanso semanal obligatorio, hasta el medio día o las trece horas (1pm) del lunes o día siguiente al del descanso.

**Parágrafo.** En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del empleado. (Art. 184 C.S.T.)

**ART. 48°— AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO O EN DÍA FESTIVO.** Cuando sea necesaria la labor del empleado en día de descanso semanal obligatorio o en día festivo o en ambos, la Empresa, por intermedio del jefe inmediato informará al empleado con una anticipación de doce (12) horas, cuando menos, el hecho de que por razones del servicio no pueden disponer del descanso semanal obligatorio o el día festivo. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 CST).

**ART. 49 °—. DESCANSO ADICIONAL.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, se suspendiere el trabajo, la empresa 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 este Reglamento, en pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ART. 50 °— DURACION.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

**ART. 51 °— ÉPOCA DE VACACIONES.** 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 debe dar a conocer al trabajador, con una anticipación mínima de quince (15) días, a la fecha en que le concederá las vacaciones (CST, art. 187).

**ART. 52°— INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Art. 188).

**Parágrafo.** En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

**ART. 53°— COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES.** El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, es decir, hasta siete (7) días por cada periodo causado. Los ocho (8) días restantes deberán disfrutarse en tiempo. (Numeral 1 modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010) (Art.189 C.S.T.)

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado del periodo de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá de manera proporcional al tiempo laborado

En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ART. 54º— ACUMULACIÓN DE VACACIONES.** En todo caso, cuando se presente acumulación de vacaciones, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el trabajador y el empleador. (Artículo 190 CST).

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

**ART. 55º— REMUNERACION DE LAS VACACIONES.** 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, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario y de horas extras. (Art. 192 C.S.T.)

**ART. 56º— REGISTRO DE VACACIONES.** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que disfruta sus vacaciones (inicio y terminación), y la remuneración de estas (D. 13/67, art. 5º).

**Parágrafo 1.** El empleador, puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**Parágrafo 2.** Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al empleado que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el empleado pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

**Parágrafo 3.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho

al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

## PERMISOS O LICENCIAS

**ART. 57 °**— La empresa concederá a sus trabajadores los permisos o licencias necesarias para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio,
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
3. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada,
5. Licencia por luto,
6. Para asistir a consultas médicas programadas con la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre el trabajador afiliado.
7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
8. Para asistir al entierro de sus compañeros,
9. Licencia de maternidad y de paternidad
10. Licencia para el cuidado de niñez
11. Descanso remunerado durante la lactancia

**ART. 58 °— CONDICIONES.** En los casos señalados en el artículo anterior, el trabajador deberá avisar a su superior con la debida oportunidad para efectos de conceder el permiso o licencia, por lo tanto, la concesión de estos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. **Ejercicio del sufragio.** En caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, la empresa otorgara el permiso correspondiente, siempre y cuando el trabajador de aviso al jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias permitan.

De acuerdo con las normas legales y mientras estas tengan vigencia, todo trabajador que ejerza su derecho al sufragio, podrá disfrutar de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el trabajador con su superior.

2. **Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.** En este caso el aviso a su superior se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. **Desempeño de otros cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador.** La empresa concederá al trabajador que fuere

nombrado jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo, de acuerdo con el aviso que dé a su superior con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

De acuerdo con las normas legales mientras estas tengan vigencia, todo trabajador que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día en que acuerde el trabajador con su superior. El trabajador que desempeñe el cargo de clavero o escrutador, que preste sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tendrá derecho al beneficio de un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio. La fecha de disfrute del descanso será acordada entre el trabajador y su superior.

**4. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.** Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso imprevisto o irresistible cuya magnitud o gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, de forma que cualquier persona normal colocada en idénticas circunstancias considere imposible su adecuado desempeño ya que implica la atención inmediata y prioritaria de la emergencia personal o familiar.

Toda calamidad doméstica para que proceda debe ir antecedida por aviso del trabajador a su superior a través de los medios de comunicación concertados entre ambos para comunicarse. En el aviso deberán informarse, los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica.

Corresponde al superior, el análisis de estos, así como la decisión de si concede o no la licencia remunerada, se pronunciará sobre la duración de ésta y notificará al trabajador, acorde con las políticas de la empresa. La oportunidad del aviso al superior se realizará al tiempo de ocurrir éste o si las circunstancias lo permiten, anticipadamente. Excepcionalmente y por hechos de gravedad, puede ser posterior al hecho que lo constituye. Los permisos por calamidad doméstica podrán ser concedidos por un máximo de cinco (5) días calendario, dependiendo de la gravedad de la situación a juicio del empleador, y de los soportes presentados por el trabajador para justificar su ausencia.

Cuando la calamidad doméstica esté relacionada con el acompañamiento de un familiar que se encuentra gravemente enfermo, dicho familiar debe de corresponder a aquel que forme parte del núcleo familiar del trabajador (pareja e hijos), o a un familiar que conviva bajo el mismo techo del trabajador. Igualmente, el trabajador le deberá de presentar al empleador las pruebas que corroboran que en efecto el enfermo grave necesita del

cuidado continuo de un adulto y de la gravedad de la afectación física o mental, las cuales deben de ser expedidas por la autoridad médica competente. Adicionalmente, el trabajador debe de certificar bajo la gravedad de juramento, que no existe otro adulto que pueda suplir el cuidado del familiar enfermo. (Art. 5ª Ley 1361 de 2009 Mod. Ley 1857 de 2017)

- 5. Licencia por luto.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo grado civil, el empleador le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el trabajador a su superior dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, y acreditarse al empleador, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho, mediante comunicación escrita, anexando copia del certificado de defunción respectivo. (Art. 57 No. 10 C.S.T.)
- 6. Asistir a las consultas médicas programadas con la EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.** En este caso el trabajador deberá dar el aviso a su superior, quien podrá o no conceder el permiso. En todos los casos, el tiempo máximo concedido será de dos (2) horas sin superar cinco (5) horas para efecto de asistir a la cita médica programada, debiendo acreditar su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva, la cual la deberá presentar a la empresa al día siguiente de haber asistido a la cita médica.
- 7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización,** de contar la empresa con asociación sindical, la empresa y de acuerdo con lo fijado en la convención colectiva si es del caso, debe otorgar los permisos tal y como se fijaron en la convención.
- 8. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.** En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, la Empresa concederá a sus empleados permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique su funcionamiento. En este caso el aviso al jefe inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- 9. Licencia de maternidad y paternidad** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar su licencia. (Art. 236 No. 1 C.S.T. Art. Modificado por el art. 2 de la ley 2114 de 2021)

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado

médico, en el cual debe constar:

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

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, o madres de un hijo con discapacidad, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto.** Esta empezara a contar una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable de parto. Si por alguna razón médica la futura madre optar por estas dos (2) semanas previas, la madre gestante podrá disfrutar las dieciséis (16) semanas en el posparto.

Si, por razones medica no es necesario tomar las semanas previas al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semana en el posparto inmediato. De acuerdo con la norma fijada.

- 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 de dieciocho (18) por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. (ley 2114 de 2021)

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en

caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la misma.

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

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. En caso de que el médico tratante prescriba algo diferente.

Para efecto de reconocer la licencia de maternidad para menores prematuros, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Sin autorización del Ministerio de trabajo que avale una justa causa. (Art. 239 No. 1 C.S.T.)

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. (Art. 239 No. 2 C.S.T.)

Las trabajadoras en embarazo o lactancia que sean despedidas sin autorización de los entes competentes tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. (Art. 239 No. 3 C.S.T.)

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo

En el caso de la mujer trabajadora, que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, o de alguna de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozo de licencia. En caso de parto

múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término. (Art. 239 No. 4 C.S.T.)

Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. (Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021)

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

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

Para los efectos de la licencia paterna compartida, los beneficiarios deberán cumplir con los requisitos exigidos en la ley

Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, 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.

Para efecto de la licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. 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. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
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, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia paternal flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir con los requisitos exigidos en la ley.

- 10. Licencia para el cuidado de niñez.** Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (ley 2174 de 2021).

La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal. (ley 2174 de 2021 art. 3).

- 11. Descanso remunerado durante la lactancia.** El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de

la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. (Art. 238 C.S.T. modificado artículo 6 de la ley 2306 de 2023)

**Parágrafo 1.** El empleador en las situaciones previstas en el presente numeral, salvo consultas médicas programadas, no podrá descontar del salario del trabajador, ni obligar a éste a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria el tiempo empleado.

**Parágrafo 2.** – Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. Permiso que será concedido con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

**Parágrafo 3.** – La autorización de los permisos que requiera la trabajadora lo tramitara ante su superior, con la debida anticipación. Toda falta no amparada con soporte y autorización escrita se computará como injustificada y el empleador tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado o podrá compensar en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita.

**Parágrafo 4.** - Si la trabajadora excede el tiempo autorizado por el cual se otorga el permiso, la empresa podrá llamar a descargos por dicho incumplimiento, asumirá las sanciones que sean del caso, y pagará o repondrá las horas no cubiertas en el permiso otorgado, por entenderse las mismas no autorizadas.

## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL**

**ART. 59º— LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO Y MODALIDADES.** El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, variable (por obra o a destajo por tarea, etcétera) o integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos

arbitrales.

**Parágrafo 1.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá acordarse por escrito, que su remuneración se realice bajo la modalidad de salario integral, el cual además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes a estas tres últimas entidades corresponde al setenta por ciento (70%).

El trabajador con el cual el empleador acuerde la modalidad de salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía, intereses a las cesantías y prima legal de servicio, causadas hasta la fecha del acuerdo, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**Parágrafo 2.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**Parágrafo 3.** Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

## **CAPITULO VIII LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ART.60 °— FORMA DE PAGO.** El empleador y el trabajador acordarán expresamente la forma de pago del 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, la cual puede ser:

- 1.** La totalidad en dinero.
- 2.** Parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el empleado como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario, que la empresa suministra al empleado o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**ART. 61°— EL SALARIO EN ESPECIE SE VALORARÁ EXPRESAMENTE EN EL CONTRATO DE TRABAJO.** A falta de estipulación se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un empleado devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%). (Art. 129 C.S.T.)

**ART. 62 °— PAGO DE SALARIOS.** El empleador pagara directamente al trabajador a través de transferencia electrónica a la cuenta bancaria de los trabajadores, en cheque o en efectivo según disponga el empleador; o excepcionalmente a la persona que el trabajador autorice.

**ART. 63°— JORNAL Y SUELDO.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ART. 64 °— PERÍODOS DE PAGO:** Los pagos se efectuarán por quincena vencida los días quince (15) Y TREINTA (30) de cada mes y en moneda colombiana, si estas fechas coinciden con un domingo o festivo se correrá al día hábil siguiente. Art 134 C.S.T.

**Parágrafo 1.** El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período de pago para el jornal no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

**Parágrafo 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 CST).

**Parágrafo 3.** En caso de coincidir el día de pago con un día dominical o festivo, el empleador podrá realizar el pago el día hábil siguiente.

## **CAPÍTULO IX**

### **ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO**

**ART.65 °— PROTECCIÓN INTEGRAL DEL EMPLEADO.** Es obligación de la Empresa velar por la salud y la seguridad de los trabajadores a su cargo, y proveer un ambiente de trabajo sano - Higiene Ambiental -. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene ambiental y seguridad laboral de conformidad con el Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST), con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ART.66 °— ATENCIÓN EN SALUD.** Los servicios de salud que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común; o las administradoras de riesgos laborales (en adelante ARL) o la entidad que hiciere sus veces de

acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, a través de la institución prestadora de servicios de salud (en adelante IPS) o entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados. En ausencia de la afiliación, estarán a cargo de la Empresa todos los servicios que requiera el trabajador.

**ART. 67 °— AVISO.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su superior, o su representante o quien haga las veces, con el propósito de que este permita su ausencia en el trabajo y la consiguiente asistencia a la EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso en el término indicado en el presente artículo o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos disciplinarios y todos aquellos 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.

**ART. 68 °— INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena la respectiva EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos las entidades del sistema de seguridad social integral.

**ART. 69 °— MEDIDAS DE SEGURIDAD.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la prevención y control de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

**Parágrafo.** El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa u otros instrumentos, debidamente difundidos entre la comunidad u oportunamente dado a conocer al empleado por cualquier medio de difusión o persona; se cataloga como falta grave y faculta a al empleador, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo o quien hiciere sus veces si fuera necesario y en todo caso, respetando el derecho de defensa.(Artículo 91 Decreto 1295 de 1994)

**ART. 70 °— PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo, de inmediato se prestarán los primeros auxilios de acuerdo con lo establecido para el efecto por el área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces, e igualmente se evaluará acerca de la necesidad de traslado a la IPS adscrita a la ARL o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente. (ART. 205 C.S.T.)

Así mismo, el área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y dará el aviso oportuno a la ARL o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y a las demás entidades en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano.

**ART. 71 °— COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante (incidente), el trabajador lo comunicará inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita a su superior y al área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno. El trabajador deberá informar acerca de la incapacidad que le hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes. (ART. 221 C.S.T.)

**ART. 72 °— INFORMACIÓN.** La Empresa llevará estadísticas de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de las enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo, de conformidad con su sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

**Parágrafo.** Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en la Empresa deberá ser informado por ésta a la ARL o a la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente y demás instituciones que la Ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad o en el plazo establecido por las normas que regulan el tema. (Decreto Ley 1295 de 1994 art. 62, Resolución 156 de 2015 art. 3)

**ART. 73 °— REMISIÓN NORMATIVA.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del sistema de seguridad social integral que regulen la materia. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

**ART. 74 °— INCAPACIDADES.** En relación con las incapacidades médicas se establecen los siguientes parámetros:

- 1.** La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular no será aceptada por el empleador como excusa.
- 2.** El trabajador deberá informar a su superior sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar al área de gestión humana en los términos señalados por la empresa, en original o debidamente transcrita, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de

reconocimiento de la prestación económica.

- 3.** El empleador realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.
- 4.** Como justificación del trabajador para faltar al trabajo por razones de salud, el empleador sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por las normas jurídicas vigentes sobre la materia.
- 5.** El trámite de reconocimiento de la incapacidad se realizará en los términos de la normatividad vigente.

## **CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD**

**ART. 75 °— DEBERES DE LOS TRABAJADORES.** - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1.** Observar la misión, visión y valor de la empresa, así como los principios éticos y morales
- 2.** Respeto y subordinación a los superiores.
- 3.** Respeto y buen trato a sus compañeros de trabajo.
- 4.** Acatar el conducto regular en sus relaciones con la empresa
- 5.** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 6.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general en la empresa
- 7.** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 8.** Portar de manera correcta, completa y adecuada el uniforme de trabajo y el carné de la empresa que lo identifica.
- 9.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 10.** 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.
- 11.** Concluir las labores asignadas y mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada laboral.
- 12.** Cuidar y utilizar de manera adecuada y responsable las herramientas de trabajo, equipos, instalaciones, utensilios y demás bienes que hacen parte de la empresa y han sido asignadas para el cumplimiento de sus funciones, con el fin de evitar deterioro, daño y/o pérdida de estos.
- 13.** Cumplir con las medidas y precauciones indicadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador.
- 14.** Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.

- 15.** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo superior para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 16.** Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el empleador.
- 17.** Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus trabajadores.
- 18.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 19.** Concurrir en condiciones presentables, higiénicas teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un adecuado uso de las instalaciones de la empresa.
- 20.** Cumplir con lo estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- 21.** No salir de las instalaciones de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria.
- 22.** No faltar a la jornada laboral completa o parte de ella sin la debida autorización de su respectivo superior.
- 23.** Guardar absoluta reserva con relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del empleador, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del empleador.
- 24.** Informar ante el superior, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o terceros.
- 25.** Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del servicio.
- 26.** Realizar personalmente la labor asignada.
- 27.** Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos inmediatos le dicten en el ejercicio de sus atribuciones.
- 28.** Desarrollar las funciones asignadas de manera idónea y eficiente.
- 29.** Desempeñar el cargo sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
- 30.** Abstenerse de participar en actividades ilegales.
- 31.** El trabajador que desempeñe el cargo de conductor en la empresa deberá cumplir estrictamente con las normas de tránsito y seguridad vial y políticas internas de la organización. Así mismo el desarrollo de sus funciones y jornada laboral, así mismo deberá portar la documentación exigida por la ley, mantener vigente su licencia de tránsito o de conducción, informar de manera inmediata cualquier accidente, comparendo, incidente o daño ocurrido durante la operación del vehículo. Igualmente será responsable por las infracciones de tránsito que le sean impuestas como consecuencias de conductas imputables a su actuar tales como exceso de velocidad, conducción bajo los efectos de

sustancias prohibidas, uso de teléfono móvil, desobediencia a las señales de tránsito o cualquier otra infracción derivada de su culpa o dolo.

- 32.** Cumplir las metas que se fija la empresa en el desarrollo de su objeto social
- 33.** Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
- 34.** Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- 35.** Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de propiedad del empleador que estén bajo su manejo, previa comprobación de la responsabilidad, según el procedimiento establecido en este reglamento y en el código laboral colombiano.
- 36.** Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la empresa
- 37.** Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.
- 38.** Asistir a la jornada semestral programada por el empleador, para efecto que el trabajador pueda compartir con la familia en un espacio suministrador por el empleador o en un gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenta los empleados. Parágrafo. Ley 1361 de 2009. Art. 5ª. Mod. Art. 3 ley 1361 de 2017). Este numeral no se tendrá como deber del trabajador por cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 quien modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto dejará de ser obligatorio cuando la jornada laboral alcance las 42 horas semanales
- 39.** Observar la misión, visión, valores, política de Gestión Humana y programa LA/FT/FP de la empresa, así como los principios éticos y morales
- 40.** No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- 41.** Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la empresa, clientes, proveedores, socios o trabajadores.
- 42.** Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la empresa, dando estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- 43.** Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
- 44.** Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la compañía.
- 45.** Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.
- 46.** Acatar las normas establecidas por la empresa, encaminadas a prevenir y controlar Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. el soborno, el contrabando, en general la corrupción, para lo cual deberán tener en cuenta lo siguiente, en razón al cargo y funciones del Trabajador.
- 47.** Velar por que todos las contrapartes y asociados al negocio vinculados a la empresa, reúnan requisitos de calidad y carácter tales que haya siempre una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente. La capacidad económica de las

contrapartes y asociados al negocio vinculados debe ser concordante con su actividad y con los movimientos u operaciones que realicen en la compañía.

- 48.** Cuando se conozca información sobre la actividad sospechosa de una las contrapartes, asociados al negocio vinculados o usuario y se considere que no se debe extender la relación de negocios entre éste y la empresa, debe darse aviso inmediato a los funcionarios de mayor nivel con el fin de unificar el criterio, prevenir repercusiones desfavorables y enviar los reportes del caso a la autoridad competente.
- 49.** Anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales, considerando que es primordial generar una cultura orientada a cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para la prevención y detección del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. y en general Corrupción.
- 50.** Los empleados, funcionarios y colaboradores de la empresa que intervengan en la autorización, ejecución y revisión de las operaciones de la compañía, deberán utilizar los mecanismos e instrumentos de prevención, actualización y mitigación del Riesgo LA/FT/FP establecidos por la empresa para esos efectos.
- 51.** Informar al oficial de Cumplimiento de la empresa, la identificación de cualquier señal de alerta o situación que pueda conllevar al Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva., corrupción, soborno, contrabando o que atente contra cualquiera de las políticas del del programa SARLAFT.

## **CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO**

**ART. 76 °— EL ORDEN JERÁRQUICO.** - El orden jerárquico en la empresa va de acuerdo los cargos existentes y es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Dirección Financiera y administrativa
3. Dirección operativa y comercial
4. Líder de compras
5. Líder de comercial
6. Líder de logística
7. Líder de cartera
8. Líder de talento humano
9. Líder contable y financiero
10. Líder de mercadeo

**Parágrafo 1.** De los cargos relacionados, tiene facultades para aplicar las consecuencias jurídicas previstas para las faltas - sanciones disciplinarias y terminación del contrato de trabajo - a los trabajadores de la empresa son;

1. Junta Directiva
2. Dirección Administrativa y Financiera
3. Líder de Talento Humano

**Parágrafo 2.** - Se exceptúa el cargo de Asistente de Recursos Humanos, quien podrá mediante delegación de esta actividad por parte del director de recursos humanos, oír los reclamos de los trabajadores de acuerdo con lo estipulado en el art. 54 del presente reglamento, además de adelantar diligencias de descargos voluntarios en materia de investigación disciplinaria que se haya iniciado en debida forma a un trabajador. por faltas contempladas en este reglamento, normas laborales, directrices, etc.

**Parágrafo 3.** - Las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, deberán exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta cada trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. Informando a su superior mediante informes periódicos las actividades desarrolladas y las circunstancias relevantes presentadas además de informes extraordinarios cuando las circunstancias lo ameriten.

**Parágrafo 4.** - El orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de la empresa se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

## **CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ART. 77 °— PROHIBICIÓN GENERAL.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

**ART. 78°— PROHIBICIÓN DE TRABAJO A MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1.** Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2.** Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3.** Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

- 4.** Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5.** Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- 6.** Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7.** Trabajos submarinos.
- 8.** Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9.** Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10.** Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11.** Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12.** Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13.** Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- 14.** Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15.** Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16.** Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17.** Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18.** Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19.** Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20.** Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21.** Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22.** Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23.** Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**Parágrafo 1.-** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos

señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

**Parágrafo 2.-** Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en la jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

**Parágrafo 3.-** los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

**Parágrafo 4.-** El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Art. 161 C.S.T., modificado por el art. 11 ley 2466 de 2025 literal c y d.

## **CAPÍTULO XIII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ART. 79 °— OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales del empleador art. 57 C.S.T, modificado art. 15 ley 2466 de 2025:

- 1.** Ejecutar el contrato de buena fe.
- 2.** Respetar y brindar un buen trato a los trabajadores.
- 3.** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 4.** Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 5.** Proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo
- 6.** Suministrar a los teletrabajadores los elementos y medios necesarios para desempeñar sus funciones.

- 7.** Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- 8.** Conceder al trabajador y trabajadoras las licencias remuneradas para los siguientes casos:
  - a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la ley 403 de 1997
  - b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
  - c. En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
  - d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
  - e. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
  - f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
  - g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
  - h. Los empleados de la empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- 9.** 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 la previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen a complementen. El empleador realizara los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- 10.** 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 Mas Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condiciones de vulnerabilidad.

- 11.** 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.
- 12.** 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.
- 13.** 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 aplicara 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.
- 14.** El empleador deberá reportar 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.
- 15.** Entregar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la labor, y el salario devengado, igualmente, hacerle practicar examen médico de retiro y entregarle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador desiste voluntariamente o por su culpa, elude, dilata o dificulta el examen, cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la información y la orden correspondiente. En tal caso, cesa tal obligación para la empresa.
- 16.** Informar a los trabajadores sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear el incumplimiento de las normas internas relacionadas con el manejo de la información y propiedad intelectual.
- 17.** 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.
- 18.** Abrir y llevar al día los registros de horas extras que ordena la ley.
- 19.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 20.** Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos

remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- 21.** Cumplir con lo establecidos en el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que la empresa ha implementado en razón a prevenir AT, EP y muerte laboral.
- 22.** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
- 23.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 24.** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias
- 25.** Proveer un ambiente de trabajo sano.
- 26.** Afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social integral y a una caja de compensación.
- 27.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 28.** En general todas aquellas previstas en la ley para los empleadores.
- 29.** Acatar la desconexión laboral como garantía y derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. por su parte el empleador se abstendrá de formular ordenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Ley 2088 de 2021 Artículo 4 literal b.
- 30.** Dar a conocer a los empleadores de la compañía de la POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES actual, de tal manera que se cumpla con la normatividad legal vigente en materia del derecho constitucional del Habeas Data.

**ART. 80 °— OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1.** Ejecutar el contrato de buena fe
- 2.** 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.
- 3.** Respetar a sus superiores y cumplir a cabalidad con las órdenes que le sean informadas.
- 4.** Respetar la dignidad humana de sus compañeros, superiores y subalternos
- 5.** Brindar un buen trato a sus compañeros de trabajo y personas en general con los cuales la empresa tenga relación.
- 6.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina en general.
- 7.** Proteger y utilizar adecuadamente la información confidencial de la empresa. Esta información no podrá ser utilizada para intereses o fines propios o de terceros.
- 8.** Abstenerse de utilizar los recursos de la empresa para beneficio personal o de terceros.
- 9.** Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, eficiencia, responsabilidad, buena voluntad y disposición.
- 10.** Presentarse a trabajar luego de haber acudido a una cita médica (EPS o ARL). Excepto cuando haya sido incapacitado.

- 11.** Evitar efectuar y reportar en forma amplia de inmediato a la Gerencia o superiores jerárquicos de cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento, y que afecte a la Empresa y/o al personal de trabajadores de la empresa. Se entienden por actos inmorales los siguientes casos:
- a.** Saber de un fraude o robo y no infórmalo a tiempo con la Gerencia o con sus superiores jerárquicos.
  - b.** Enseñar los genitales en público dentro de la empresa o desvestirse a un compañero como motivo de burla.
  - c.** Hacer bromas que atenten con la dignidad del colaborador y que directamente afecten a la empresa.
  - d.** Ser partícipe de actos vandálicos en la carretera por motivos de orden público nacional.
  - e.** Quitar al otro lo que le pertenece.
  - f.** Atentar contra la vida suya, de sus compañeros de trabajo o cualquier persona.
  - g.** Utilizar el tiempo de trabajo para actividades personales.
  - h.** Tener relaciones sexuales dentro de las instalaciones de la Empresa.
  - i.** Escupir en lugares públicos dentro de la Empresa.
  - j.** Engañar al empleador o cualquiera de sus representantes o directivos, o a sus superiores, por cualquier medio posible.
  - k.** Referirse a cualquier compañero de trabajo, directivo de la empresa, accionista o relacionado con el empleador, con frases denigrantes, groseras, insultantes, sarcásticas, o que afecten la dignidad de la persona, así como realizar gestos con la cara o con otra parte del cuerpo que denoten desprecio, insultos, improperios o claras agresiones.
  - l.** De acosar sexualmente sin discriminar su distinción sexual.
- 12.** Conocer, promover, difundir, y dar estricto cumplimiento en el desarrollo de sus actividades a lo dispuesto en el presente reglamento, políticas, normas, procedimientos y en general, cualquier documento que la empresa tenga establecido o establezca.
- 13.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar en donde por orden de la empresa debe desempeñar sus labores.
- 14.** Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas
- 15.** Denunciar ante la empresa el traslado de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona o el uso de elementos para fines distintos de los señalados por la misma.
- 16.** Utilizar el uniforme de trabajo y/o prendas suministradas, portándolos de manera adecuada.
- 17.** Actuar en todo momento de acuerdo con los intereses de la empresa, buscando siempre el beneficio de ésta; así como de abstenerse de realizar alguna actividad que vaya en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de la empresa o que contraría cualquier reglamentación establecida por la misma.
- 18.** Prestar los servicios de manera cuidadoso y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.

- 19.** Cumplir con la política de ventas y comisiones establecida por la compañía, la cual podrá ser modificada sin que implique desmejora a las condiciones inicialmente pactadas con los trabajadores
- 20.** 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.
- 21.** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 22.** Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
- 23.** Realizar un uso adecuado de los materiales, enseres, equipos y herramientas de trabajo y de las instalaciones.
- 24.** Cumplir con el horario establecido y desempeñar a cabalidad las funciones que le correspondan.
- 25.** Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde y noche.
- 26.** Cumplir con sus funciones de manera cuidadosa, amable y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
- 27.** Acatar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos.
- 28.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 29.** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 30.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 31.** Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
- 32.** Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
- 33.** 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.
- 34.** Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias de la empresa.
- 35.** Informar oportunamente al jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 36.** Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
- 37.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra como mínimo, una vez ocurrido con ocho (8) días posteriores.

- 38.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto de su superior, de manera respetuosa y fundamentada.
- 39.** Ser verídico en todo caso y momento.
- 40.** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con su trabajo y la empresa.
- 41.** Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento interno de trabajo.
- 42.** El trabajador que desempeñe el cargo de conductor en la empresa deberá cumplir estrictamente con las normas de tránsito y seguridad vial y políticas internas de la organización. Así mismo en el desarrollo de sus funciones y jornada laboral, deberá portar la documentación exigidos por la ley, mantener vigente su licencia de tránsito o de conducción, informar de manera inmediata cualquier accidente, comparendo, incidente o daño ocurrido durante la operación del vehículo.
- 43.** El trabajador que desempeña el cargo de conductor será responsable por las infracciones de tránsito que le sean impuestas como consecuencias de conductas imputables de su actuar tales como exceso de velocidad, conducción bajo los efectos de sustancias prohibidas, uso de teléfono móvil, desobediencia a las señales de tránsito o cualquier otra infracción derivada de su culpa o dolo. En estos casos, el pago de las multas, sanciones y demás consecuencias económicas que legalmente le correspondan serán de su cargo.
- 44.** El incumplimiento de las obligaciones aquí previstas podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en el reglamento interno de trabajo y, cuando la gravedad de la conducta lo justifique y de conformidad con la legislación vigente, podrá constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
- 45.** Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
- 46.** Asistir puntualmente al lugar de trabajo según el horario establecido y cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida y estar debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
- 47.** Portar el carné de identidad que otorga la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la empresa por razones de cualquier control.
- 48.** Avisar al empleador y específicamente a su superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Empresa.
- 49.** Como consecuencia de lo anterior, el trabajador cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
- 50.** Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada trabajador con fundamento en el perfil de su cargo, el

contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.

- 51.** Presentar ante el empleador, o las personas autorizadas, las denuncias respecto de actos de corrupción de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo.
- 52.** Mantener ordenado su sitio de trabajo.
- 53.** Tener actitud de trabajo en equipo e integración con sus superiores y compañeros de trabajo, en la ejecución de sus labores.
- 54.** Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a la Compañía, y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la compañía, en caso de retiro.
- 55.** Cumplir y acatar en forma plena, las circulares, memorandos, instrucciones, reglamentaciones y demás disposiciones de carácter interno expedidas por la Gerencia, especialmente las relacionadas con las condiciones, requisitos, prohibiciones y limitaciones.
- 56.** Concurrir al trabajo en perfecto estado de presentación y aseo, usar el uniforme asignado.
- 57.** Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 58.** Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 59.** Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 60.** Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- 61.** Debe de asistir a las capacitaciones establecidas por la compañía (Recursos Humanos, seguridad y Salud en el trabajo, etc.) dentro de la jornada laboral, de forma obligatoria.
- 62.** Reportar a su superior inmediato cualquier accidente o enfermedad laborales Inmediatamente que se presente durante la ejecución de su trabajo, o la de cualquiera de sus compañeros.
- 63.** Marcar por sí mismo la tarjeta de control y/o huella o cualquier mecanismo que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa. Fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el jefe del área y del Departamento de Gestión Humana.
- 64.** Permitir al Empleador en cualquier momento que lo disponga, dentro de la jornada laboral o fuera de ella cuando realice actividades autorizadas por la empresa, realizar la prueba de alcoholemia y/o cualquier otra que la empresa considere encaminada a determinar si el trabajador está bajo los efectos de alcohol, droga o sustancias narcóticas. Al respecto, la empresa se reserva el derecho de entregarle al trabajador los resultados de las pruebas.
- 65.** El teletrabajador deberá cumplir las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, y el manejo confidencial de la información. Comunicar a tiempo la ocurrencia de siniestros que afecte los activos fijos o cualquier otro material de la Empresa.
- 66.** Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.

- 67.** Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
- 68.** Acatar todas las recomendaciones y restricciones médicas, que le sean otorgadas por el médico tratante tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de ella.
- 69.** Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte del Empleador lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos
- 70.** Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 71.** Permitir la revisión de paquetes que ingresen o salgan de la empresa, por parte del personal destinado para tal fin.
- 72.** Laborar con todos los elementos y equipo de protección personal suministrados por la empresa.
- 73.** Someterse a las requisas y registros indicados por la empresa e ingresar o salir solo por los sitios señalados por ésta. Además, está prohibido permitir el ingreso de personal ajeno no autorizado.
- 74.** Registrar en la empresa los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que la empresa necesite mantener actualizada.
- 75.** Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
- 76.** Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
- 77.** Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la empresa al trabajador, en los reglamentos, manuales de funciones, descripción de cargos, todo tipo de código de conducta y conflicto de intereses, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.
- 78.** Conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes y demás disposiciones legales y los reglamentos de la empresa, conocer y promover la visión, misión, política, valores y filosofía de la empresa.

**ART. 81 °— PROHIBICIÓN DE LA EMPRESA.** 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 empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los eventos contemplados en las normas laborales y de seguridad social vigentes con excepción de los siguientes:
  - a.** Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400. Del código sustantivo del trabajo.
  - b.** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

- c.** Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d.** En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 2.** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes de la empresa y sus filiales, así como adquirir productos o servicios que ofrecen entidades externas en virtud de convenios existentes con éstas.
  - 3.** Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. (Artículo 3 de la Ley 2114 de 2021)
  - 4.** Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita a éste en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste.
  - 5.** Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
  - 6.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  - 7.** A violar la desconexión laboral a al cual tiene derecho el trabajador de acuerdo con la ley 2088 de 2021 artículo 4 literal b
  - 8.** Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los lugares de trabajo.
  - 9.** Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  - 10.** Emplear en las certificaciones laborales 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 instituciones o empresas a los empleados que se separen o sean separados de sus servicios.
  - 11.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.
  - 12.** Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
  - 13.** Respetar las normas de despido sin justa causa en los casos y términos establecidos en la Ley.
  - 14.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 CST).
  - 15.** Las demás actuaciones que la Ley prohíba para los empleadores.

**ART. 82 °— PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1.** Sustraer de la Empresa o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa y/o trasladarlos fuera de las instalaciones de la empresa o del lugar de trabajo, sin autorización de jefe inmediato.
- 2.** Trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Empresa.
- 3.** Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes, equipos y elementos de la Empresa.
- 4.** Operar o usar, equipos, útiles de trabajo, herramientas, instalaciones o cualquier elemento de la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado, sin la autorización correspondiente, en su propio provecho o de terceros dentro o fuera de la empresa.
- 5.** Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Empresa.
- 6.** Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización escrita de la misma.
- 7.** Sustraer de la Empresa o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 8.** Conducir vehículos de la empresa sin licencia, o con licencia y otros documentos vencidos.
- 9.** Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
- 10.** Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, o elemento.
- 11.** Usar para fines distintos o contrarios la ropa o implementos de trabajo.
- 12.** Dejar equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente de la Empresa.
- 13.** Reemplazar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, o elementos de la Empresa.
- 14.** Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.
- 15.** Ejecutar cualquier acto de falsedad, engaño, que produzca o pueda producir daños a la empresa o a terceros.
- 16.** Amenazar, insultar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- 17.** Ocuparse de asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización de su superior.
- 18.** Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante; o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias, incluidas las opiáceas durante la jornada

- laboral, al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.
- 19.** Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes e importantes, sobre todo cuando son repetidas.
  - 20.** Mantener en su poder dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.
  - 21.** Presentar, para la admisión en la empresa o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
  - 22.** Tener relaciones amorosas o sexuales con compañeros de trabajo durante la jornada laboral.
  - 23.** Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio, molestia o incomodidad a la Empresa y a sus trabajadores.
  - 24.** Introducir, portar o conservar armas de cualquier clase o explosivos en el sitio de trabajo. Entendiendo que el personal autorizado a portar armas al interior de la empresa o establecimientos de comercio de la empresa será el personal de vigilancia de acuerdo con la norma fijada para ello.
  - 25.** Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o el ejercicio del derecho de asociación.
  - 26.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos legalmente permitidos.
  - 27.** 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.
  - 28.** No registrar la hora de inicio y el final de la jornada de trabajo diariamente.
  - 29.** Presentarse a trabajar sin el uniforme y carné de la empresa, o que no esté completo, o utilizado de forma debida, según el modelo previamente establecido por la Empresa.
  - 30.** Usar o manipular material pornográfico o discriminatorio a través de la computadora.
  - 31.** Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
  - 32.** Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la EPS o la ARL, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en período de vacaciones o de licencia.
  - 33.** Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Empresa mediante algún acto u omisión.
  - 34.** Dormir en los sitios de trabajo y durante la jornada de trabajo.
  - 35.** Abandonar o retirarse del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo.
  - 36.** Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Empresa.
  - 37.** Negarse a atender las órdenes, instrucciones, reglamentos y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados para que las desconozcan.

- 38.** Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias, o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la Empresa.
- 39.** Divulgar a clientes y/o público en general cualquier información que pueda afectar o poner en riesgo la imagen y los servicios que brinda la Empresa.
- 40.** Ocultar faltas que atenten contra la Empresa, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe, ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
- 41.** Hacer captación ilegal de dinero con fines de lucro, ser paga diario, gota gota, o prestamista al interior de la empresa.
- 42.** Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T).
- 43.** Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
- 44.** Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
- 45.** La negligencia en el trabajo encomendado cuando cause perjuicio grave a la empresa sea este perjuicio de carácter económico o contra su buen nombre.
- 46.** Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
- 47.** Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
- 48.** Introducir personas ajenas a las instalaciones de la compañía sin la previa autorización de la Empresa, y/o Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
- 49.** Realizar juegos de azar y/o prohibidos y/o cruzar apuestas dentro de la empresa, oficina establecimiento o lugar de trabajo, en horas laborales
- 50.** 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.
- 51.** Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 52.** Realizar ventas o distribución de cualquier tipo de artículos dentro de la Empresa, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo, así como patrocinar natilleras o similares.
- 53.** Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
- 54.** Originar riñas, discordia, peleas de manos o discusión irrespetuosa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la Empresa.
- 55.** La falta al respeto de la intimidad, a la consideración debida y/o a la dignidad de los trabajadores, jefes o superiores jerárquicos, compañeros o subordinados o cualquier cliente o proveedor, comprendidas en este aparte las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

- 56.** Atemorizar, coaccionar o intimidar a algún compañero de trabajo o personal dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 57.** Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores.
- 58.** Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio, de los empleadores o del nombre de la empresa.
- 59.** Brindar mala atención a los clientes o proveedores.
- 60.** No atender las llamadas telefónicas del conmutador, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, negligente, vulgar o faltar a la confianza.
- 61.** Empezar o terminar su trabajo en horas distintas a las ordenadas, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran.
- 62.** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace, ponga en peligro o perjudique equipos, elementos o cualquier activo o espacio de la Empresa.
- 63.** El alterar o falsificar el registro de tiempo propio o de otro trabajador durante la jornada laboral cuyo fin se coincida el reconocimiento de mayor salario.
- 64.** Utilizar los computadores, la multifuncional (impresora, fotocopidora), herramienta y cualquier otro implemento de propiedad de la empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
- 65.** Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
- 66.** Crear o alterar documentos para su beneficio personal mediante la presentación de estos para su admisión de la Empresa o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 67.** Incumplir con las políticas de la empresa de cuidado de muebles, enseres y elementos de oficina.
- 68.** La simulación comprobada de enfermedad.
- 69.** Guardar silencio respecto anomalías observadas con el personal, máquinas y clientes de la empresa.
- 70.** Al personal femenino al servicio de la empresa le está prohibido los arreglos, pintura y manicure, arreglo del cabello planchado/cepillado, en horas y lugares de trabajo.
- 71.** El recibir sumas de dinero en efectivo, mediante cheques, artículos, instrumentos, herramientas y/o víveres de parte de otras empresas de la competencia y/o de terceras personas, con la finalidad de deteriorar el trabajo o actividades de la Empresa, para lograr determinados fines lesivos o establecer situaciones que violenten la debida ejecución del objeto social de la Empresa.
- 72.** El recibir comisiones o pagos por servicios o preferencias de parte de clientes, proveedores, o de terceras personas que tengan relaciones comerciales con la Empresa.
- 73.** Prestar dinero a compañeros cobrando intereses.
- 74.** Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la empresa o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.

- 75.** Hacer afirmaciones falsas y/o perjudiciales sobre la empresa, sus trabajadores o productos.
- 76.** Violar o incumplir las reglas o procedimientos implementados por el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
- 77.** Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita de su superior.
- 78.** Mentir a sus superiores y directivos de la empresa, especialmente en asuntos relacionados con la versión que den por escrito o verbalmente en reportes, informes, diligencias de descargos y similares.
- 79.** Revelar o suministrar, sin autorización a terceros, cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones. Cualquier comportamiento que atente contra la política interna y la legislación vigente de protección de datos personales.
- 80.** Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información, salvo que el empleador se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro trabajador para que las conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso tanto el empleador que dio la autorización como el trabajador autorizado.
- 81.** Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero, en perjuicio de la Empresa.
- 82.** Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la empresa, información confidencial o laboral de la empresa, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
- 83.** Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa, lo que incluye no sólo espacios físicos sino páginas y portales de internet.
- 84.** No registrar la hora de inicio y el final de la jornada de trabajo diariamente.
- 85.** Realizar actos de proselitismo político o religioso durante las horas de trabajo.
- 86.** Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de la Empresa cualquier software sin la autorización.
- 87.** Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la Ley.
- 88.** Realizar grabaciones auditivas o fílmicas de los superiores o compañeros de trabajo sin plena autorización de los mismos con fines de divulgación cualquiera que fuese su interés persona o general.
- 89.** La pérdida o daño de cualquier maquinaria, equipo, materiales u objetos relacionados con su trabajo por negligencia, descuido o intención.
- 90.** Atentar contra la seguridad de los sistemas de información de la Empresa, o extraer información de éstos sin autorización.
- 91.** La violación comprobada a la cláusula de confidencialidad.
- 92.** Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.

- 93.** Instalar en la computadora software sin la autorización de la Empresa y, en general, violar las políticas de utilización de los sistemas y recursos informáticos de la Empresa.
- 94.** Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización escrita de la misma.
- 95.** Hacer uso del celular personal, durante la jornada de trabajo o demorar o dejar de hacer su trabajo por atender llamadas personales, chats de conversación, consultas en páginas de internet no relacionadas con sus funciones; salvo casos urgentes en donde sea necesario e indispensable que el trabajador desvíe su atención a los asuntos mencionados y previa autorización de su superior.
- 96.** Llevarse las maquinas, vehículos de propiedad de la Empresa, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles, instrumentos, equipos, útiles y demás accesorios propiedad de la Empresa para otro lugar distinto al asignado por la Empresa sin la autorización expresa y escrita del empleador.
- 97.** A utilizar el horario laboral otorgado por el empleador con el fin de facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender 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 3er grado de consanguinidad que requiere del mismo, como también a quienes de su familia se encuentra en situación de discapacidad o dependencia. En actividades diferentes a las concedidas en el presente numeral (inc. Primero art. 5ª Ley 1361 de 2009. Mod. Ley 1857 de 2017)
- 98.** Ejecutar actividades laborales sin la debida utilización de los elementos de protección personal (EPP) entregados por la empresa, así como el dejarlos abandonados en un sitio diferente al que le fue asignado. Y la falta de mantenimiento y cuidado de ellos, salvo el desgaste normal por uso de estos elementos.
- 99.** El incumplimiento de procesos, procedimientos, protocolos y normas Institucionales, de convivencia o contables, de cualquier orden que causen perjuicio grave a la empresa a juicio del empleador, así como el negarse atender las ordenes, instrucciones, reglamentos, y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar al trabajador a que las desconozcan.
- 100.** Desarrollar actividades laborales para otro empleador durante las vacaciones, periodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.
- 101.** El trabajador no podrá, cualquiera que sea su finalidad u objeto sacar, extraer, enviar a terceros por cualquier medio, documentos, datos, informes o cualquier tipo de información de los clientes de la Empresa, sin la respectiva autorización de la Empresa.
- 102.** Elaborar para su beneficio o de un tercero, productos o servicios iguales o similares o conexos que produce, comercializa y vende la empresa.
- 103.** Salir de la Empresa durante las horas de trabajo sin permiso previo y escrito del jefe directo o ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe directo.
- 104.** Introducir personas ajenas a las instalaciones de la compañía sin la previa autorización de la Empresa, y/o Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo

- 105.** A violar la dignidad humana de los compañeros de trabajo a través de acoso sexual
- 106.** Las demás prohibiciones contempladas en el Código sustantivo de trabajo y en general en el ordenamiento jurídico colombiano.
- 107.** Las demás prohibiciones contempladas en los contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecido o establezca la empresa.
- 108.** Retirar los vehículos de los parqueaderos de la empresa o de los sitios establecidos por ella, sin la debida autorización correspondiente, aun sin estar laborando.
- 109.** Cambiar los turnos de trabajo, sin la debida autorización de la empresa.
- 110.** Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que, a juicio de la Compañía, ponga en entredicho la ética, los valores de la empresa, su buen nombre y promesa de valor de la empresa.
- 111.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo sin la debida autorización legal.

**Parágrafo.** - Para el numeral 18. La empresa cuenta con una política de alcohol y droga para garantizar su cumplimiento a política se hará muestreos aleatoriamente al personal que preste sus servicios incluyendo los contratistas, subcontratistas y trabajadores en misión.

## **CAPÍTULO XIV**

### **ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACION CONTRATO DE TRABAJO**

**ART. 83 °**— El presente Reglamento ha establecido en sus artículos precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus trabajadores, su transgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas, entendiendo que la empresa no puede imponer sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo o en su reglamentación interna. (CST, art. 114). La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de falta, la reincidencia de esta y la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta. ART. 113 numeral 16 C.S.T.

**ART. 84 °**— se constituyen como faltas leves y sus sanciones, en concordancia con la legislación laboral vigente, así;

#### **FALTAS LEVES.**

- 1. LLEGADAS TARDE:** llegar después del horario establecido por la empresa según el Reglamento Interno de Trabajo, hasta con DIEZ (10) MINUTOS sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica
  - 1.1. Por Primera Vez:** Por ser el 1er evento significativo Llamado de atención escrita y/o multa de la quinta (5ª) parte del salario de un día Art. 113 C.S.T.
  - 1.2. Por Segunda Vez:** Por ser el 2do evento significativo suspensión de su contrato de trabajo por el día en que llego tarde al trabajo o cualquier día posterior;

**1.3. Por Tercera Vez:** Por ser el 3er evento significativo suspensión hasta por ocho (8) días; (ART. 112 C.S.T.)

**1.4. Por Cuarta Vez:** Por ser el 4to evento significativo de suspensión hasta por dos (2) meses. (ART. 112 C.S.T.)

Falta	Frecuencia	Sanción
Llegada tarde después de 10 minutos sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio considerable a la empresa	Primera vez	Llamado de atención escrito o multa de la (5ª) parte del 1 día de salario
	Segunda vez	Suspensión por 1 día de trabajo
	Tercera vez	Suspensión hasta por 8 días de trabajo
	Cuarta vez	Suspensión hasta por 2 meses de trabajo

**2. FALTA AL TRABAJO:** La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde o dentro del turno correspondiente (se sobre entiende que sea superior a DIEZ (10) MINUTOS), sin excusa suficiente demostrable y razonable, cuando no causa perjuicio considerable a la empresa implica:

**2.1. Por Primera Vez:** Por ser el 1er evento significativo – se devuelve al trabajador y en consecuencia se descontará el día laboral.

**2.2. Por Segunda Vez:** Por ser el 2do evento significativo grave, suspensión en el trabajo por ocho (8) días (ART. 112 C.S.T.).

**2.3. Por Tercera Vez:** Por ser el 3er evento significativo grave, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses (ART. 112 C.S.T.)

Falta	Frecuencia	Sanción
Faltas al trabajo en la mañana o en la tarde o dentro de un turno - (se sobre entiende que sea superior a DIEZ (10) MINUTOS)	Primera vez	Se devuelve al trabajador (no se le permite el ingreso a laborar)
	Segunda vez	Suspensión hasta por 8 días de trabajo
	Tercera vez	Suspensión hasta por 2 meses de trabajo

**3. FALTA TOTAL AL TRABAJO:** La falta total al trabajo durante el día o jornada laboral programada para todo un día o turno, sin excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica:

**3.1. Por Primera Vez:** suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días (ART. 112 C.S.T.); o terminación del contrato de trabajo.

**3.2. Por Segunda Vez:** suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses (ART. 112 C.S.T.); o la terminación del contrato de trabajo.

Falta	Frecuencia	Sanción
Faltas totales al trabajo durante 1 día o jornada laboral	Primera vez	Suspensión hasta por 8 días de trabajo o la terminación del contrato de trabajo
	Segunda vez	Suspensión hasta por 2 meses de trabajo o la terminación del contrato de trabajo

**Parágrafo 1.** - A pesar de que como se anotará en el artículo siguiente, el incumplimiento de cualquier obligación o prohibición contractual o reglamentaria se califica como una falta grave, el empleador podrá tener en cuenta las circunstancias particulares relacionados con cada caso particular, y calificar como leve la falta, caso en el cual podrá imponer una sanción disciplinaria consistente en lo siguiente: i) por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; ii) por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. (ART. 112 C.S.T.)

**Parágrafo 2.** - La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. (ART. 113 C.S.T.)

**4. VIOLACION OBLIGACIONES CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS:** La falta a las obligaciones contractuales o reglamentarias, sin excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica:

**4.1. Por Primera Vez:** suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; o terminación del contrato de trabajo. (ART. 112 C.S.T.)

**4.2. Por Segunda Vez:** suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses; o la terminación del contrato de trabajo. (ART. 112 C.S.T.)

Falta	Frecuencia	Decisión
A las obligaciones contractuales o reglamentarias, sin excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa,	Primera vez	Suspensión hasta por 8 días de trabajo o terminación del contrato de trabajo. (ART. 112 C.S.T.)
	Segunda vez	Suspensión hasta por 2 meses de trabajo o terminación del contrato de trabajo. (ART. 112 C.S.T.)

**ART. 85°**— Se constituyen faltas graves que podrían facultar al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa además de las mencionadas en el artículo 62 del C.S.T., las siguientes;

## **FALTAS GRAVES.**

- 1. LLEGADAS TARDE:** llegar después del horario establecido por la empresa según el Reglamento Interno de Trabajo, hasta con DIEZ (10) MINUTOS sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica:

**Por Quinta Vez:** Por ser el 5to evento significativo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa.

<b>Falta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Decisión</b>
Llegada tarde después de 10 minutos sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio considerable a la empresa	Quinta vez	Terminación del contrato de trabajo

- 2. FALTAS AL TRABAJO:** La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde o dentro del turno correspondiente (se sobre entiende que sea superior a DIEZ (10) MINUTOS), sin excusa suficiente demostrable y razonable, cuando no causa perjuicio considerable a la empresa implica:

**Por Cuarta Vez:** Por ser el 4to evento significativo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa.

<b>Falta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Decisión</b>
Faltas al trabajo en la mañana o en la tarde o dentro de un turno - (se sobre entiende que sea superior a DIEZ (10) MINUTOS)	Cuarta vez	Terminación del contrato de trabajo

- 3. FALTA TOTAL AL TRABAJO:** La falta total al trabajo durante el día o jornada laboral programada para todo un día o turno, sin excusa demostrable y razonable, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica:

**Por Tercera Vez:** Por ser el 3er evento significativo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa.

<b>Falta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Decisión</b>
Faltas totales al trabajo durante 1 día o jornada laboral	Tercera vez	Terminación del contrato de trabajo

**4. FALTA TOTAL AL TRABAJO:** La falta total al trabajo durante el día o jornada laboral programada para todo un día o turno, sin excusa demostrable y razonable, cuando cause un perjuicio a la empresa, implica:

**Por Primera Vez:** Por ser el 1er evento significativo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Falta	Frecuencia	Decisión
Faltas totales al trabajo durante 1 día o jornada laboral- cuando cause perjuicios a la empresa	Primera vez	Terminación del contrato de trabajo

**5. VIOLACION OBLIGACIONES CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS:** La violación grave a las obligaciones contractuales o reglamentarias, sin excusa demostrable y razonable, cuando cause un perjuicio a la empresa, implica:

**Por Primera Vez:** Por ser el 1er evento significativo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Falta	Frecuencia	Decisión
violación grave a las obligaciones contractuales o reglamentarias, sin excusa demostrable y razonable, cuando cause un perjuicio a la empresa	Primera vez	Terminación del contrato de trabajo

El haber incumplido cualquiera de las obligaciones, o incurrido en cualquiera de las prohibiciones contractuales o incluidas en el presente Reglamento, sean estas especiales o no, siempre y cuando se incluyan en el presente Reglamento o en el Contrato de Trabajo (y sus Otrosíes), así sea por primera vez, se calificará como falta grave y podrá por ende dar lugar a la terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa.

**6.** Son también eventos que se califican como faltas graves los siguientes:

- 1.** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 2.** Presentarse al sitio trabajo en estado de embriaguez o con reciente posterioridad o guayabo, o bajo la reciente influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o con reciente posterioridad a haber ingerido cualquiera de las anteriores sustancias, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa. Aun por primea vez.

- 3.** Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato.
- 4.** Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio, molestia o incomodidad a la Empresa y a sus trabajadores.
- 5.** Ejecutar cualquier acto de falsedad, engaño, que produzca o pueda producir daños a la empresa o a terceros.
- 6.** Abandonar el lugar de trabajo sin justa causa, sin previo aviso o autorización.
- 7.** Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
- 8.** Amenazar, insultar sexualmente o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- 9.** No comunicar al departamento de recursos humanos o a su jefe Inmediato el valor pagado de más en su pago respectivo y no devolverlo de forma inmediata.
- 10.** Hacer afirmaciones falsas y/o perjudiciales sobre la empresa, sus trabajadores o productos.
- 11.** Violar o incumplir las reglas o procedimientos implementados por el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
- 12.** No utilizar los elementos de protección personal, asignados.
- 13.** El incumplimiento por parte del Asesor Comercial de su principal obligación de vender, y cumplir con la Cuota Mínima de Ventas establecida en el contrato o sus anexos.
- 14.** Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
- 15.** El hecho de que el TRABAJADOR no participe en las capacitaciones programadas por el PATRONO o sus representantes.
- 16.** El no cumplimiento de las Políticas, Procedimientos, y Reglamentos establecidos por la EMPRESA, así como con las instrucciones directas que reciba de sus superiores.
- 17.** La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Se entenderá por ineptitud el hecho de que el trabajador en un periodo de tres (3) meses reciba más de tres (3) llamadas de atención u observaciones escritas sobre la calidad de su trabajo.
- 18.** Cualquier discusión, riña o manifestación que implique indisciplina o desconocimiento de las ordenes e instrucciones del empleador o de sus representantes.
- 19.** Cometer actos de corrupción o deshonorados, o actuar de mala fe comprobada, en contra del empleador, sus clientes o sus compañeros de trabajo y que afecten la imagen de la empresa y su operatividad. Y todo daño o perjuicio que estos actos sean en contra del empleador.
- 20.** Todo desacato a las instrucciones verbales o escritas o a las órdenes de sus superiores.
- 21.** El negarse a firmar las copias de las cartas o los reportes de novedades, que, por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, le sean dirigidas. Se aclara que la firma en estos documentos solo indica para la empresa que el trabajador recibió la carta y no que el trabajador acepta el contenido de esta, salvo las excepciones que se encuentren plasmadas en el presente documento.

- 22.** Recaudar o Retener dineros, hacer efectivos cheques recibidos para o a nombre del empleador en provecho propio o de terceros.
- 23.** Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del Empleador.
- 24.** Retener, distraer, vender, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo. Para su beneficio o de terceros.
- 25.** Presentar cuentas de gastos no realizadas o sobrefacturadas.
- 26.** La utilización para fines distintos a los considerados por el Empleador para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad.
- 27.** Usar los dineros recaudados a favor de la empresa para beneficio propio o de terceros, aun con la intención de reintegrarlos con dineros de su propio pecunio (jineteo).
- 28.** El incumplimiento de las normas y políticas que tenga la compañía para el uso de los sistemas, informática, software, claves de seguridad, materiales, computadores, útiles de oficina etc., que la Empresa entrega al trabajador para la mejor ejecución de sus funciones.
- 29.** Desatender las actividades de capacitación programadas por el Empleador así sea en horario diferente a la ordinaria.
- 30.** La mala atención y desinterés para con los clientes y proveedores.
- 31.** En caso de laborar en turnos, efectuar cambios sin la debida autorización del jefe inmediato.
- 32.** Incumplimiento a las citas de los exámenes médicos ocupacionales programados.
- 33.** No comunicar inmediatamente las incapacidades al jefe inmediato o al área de Recursos Humanos.
- 34.** No respetar la clasificación de los residuos sólidos.
- 35.** Realizar involuntariamente o con intención un incidente ambiental.
- 36.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones médicas ocupacionales.
- 37.** El incumplimiento de las obligaciones que tiene el teletrabajador en referencia a las restricciones de uso de equipos y programa, la legislación en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de información y las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.
- 38.** Ejecutar cualquier acto Riesgoso que ponga en peligro o que contribuya a ser peligroso el lugar de trabajo, o que amenace su seguridad la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas o perjudique las máquinas, herramientas, edificios, talleres o salas de trabajo.
- 39.** Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no esté autorizado para operar sin permiso del jefe inmediato.
- 40.** No diligenciar los permisos para tareas de alto Riesgos (Altura, bloqueo y etiquetado, espacios confinados, trabajo en caliente).
- 41.** Negarse a cumplir con los protocolos y procesos para la prestación de servicios encomendados, y demás establecidos por la Empresa en desarrollo de su objeto social.

- 42.** Desatender las obligaciones y Responsabilidades en su cargo constituye justa causa para dar por terminado el contrato por parte del Empleador.
- 43.** Violar el acuerdo de confidencialidad determinado por la Empresa.
- 44.** Entregar inoportunamente informes o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades, salvo justa causa debidamente comprobada por tercera vez.
- 45.** No registrar cualquier cambio en su domicilio, estado civil, nacimiento o fallecimiento de sus hijos o padres.
- 46.** Ocuparse de asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización de su superior.
- 47.** Recibir visitas de carácter personal, que perturben la ejecución normal de su trabajo por tercera vez.
- 48.** Dejar de hacer su trabajo por atender llamadas personales, chats de conversación, consultas en páginas de internet no relacionadas con sus funciones
- 49.** El incumplimiento en las funciones establecidas en el manual de funciones.
- 50.** Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- 51.** Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Empleador o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- 52.** Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de información y/o hechos de conocimiento privativo del empleador o de la empresa donde preste los servicios el trabajador, o de determinados trabajadores de este.
- 53.** Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios del empleador, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la empresa.
- 54.** Realizar actividades que vayan en detrimento de los intereses, objetivos y propósitos de la empresa.
- 55.** Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la empresa.
- 56.** Trasladar fuera de las instalaciones de la empresa bienes, objetos o cualquier elemento de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- 57.** Utilizar el permiso concedido por la empresa en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
- 58.** Confiar a otro trabajador sin autorización de su superior la ejecución del propio trabajo, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos o elementos de la empresa.
- 59.** Reemplazar a otro trabajador sin la autorización de su superior en la ejecución de su trabajo equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos o elementos de la empresa.
- 60.** Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los trabajadores de la empresa para que las desconozcan.

- 61.** Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la empresa mediante algún acto u omisión.
- 62.** Usar o instalar en los computadores de la empresa cualquier software sin la autorización expresa de su superior.
- 63.** Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
- 64.** Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio de carácter particular, con otros trabajadores o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
- 65.** Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden de su superior.
- 66.** Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros trabajadores que se conozcan debido al oficio.
- 67.** Realizar abandono injustificado de su puesto de trabajo, independiente del tiempo transcurrido, poniendo en estado de vulnerabilidad a la empresa y dejando de realizar las funciones para las que ha sido contratado.
- 68.** Comercializar productos a beneficio propio, que hagan parte de la actividad comercial de la empresa.
- 69.** Entregar información confidencial de la empresa, tanto lo relacionado con actividad comercial, como los convenios realizados con entidades. Las bases de datos y la información manejada a través del correo electrónico corporativo son de uso estricto y exclusivo para la empresa.
- 70.** Ejecutar actos sexuales al interior del establecimiento de la empresa dentro de su jornada laboral o extra, considerados como actos contrarios a la moral y el respeto.
- 71.** Cometer faltas contra los principios del programa LA/FT/FP, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la compañía para la prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, el soborno, el contrabando y en general todo lo que conlleve a Corrupción interna y externa, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la empresa tenga relación.
- 72.** Cualquier acción u omisión que genera una infracción o violación de la POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES adoptada por la empresa, de lo dispuestos en la ley 1581 de 2012, “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, su decreto reglamentario y/o de las normas que lo complementen o modifiquen. En este evento, no se requerirá que la acción o la omisión generen una afectación efectiva de los derechos de los titulares de los datos personales, pues basta con que potencialmente se haya podido generar dicha afectación para que se incurra en la falta.

**Parágrafo 1.-** Los retardos sin justa causa facultan a la empresa para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

**Parágrafo 2.-** Para el caso de las suspensiones al contrato de trabajo se dará aplicación a los descuentos salariales y las consecuencias que generan la imposición de las sanciones (CST, arts., 51. Núm. 4 y 173. Núm. 1.)

**Parágrafo 3.-** El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que se termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

**Parágrafo 4.-** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que el empleador no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de la comisión de tales faltas y su correspondiente sanción.

**Parágrafo 5.-** La Empresa puede, sin necesidad de efectuar un proceso disciplinario, o así haya ya realizado el mismo, pasar un simple recordatorio de funciones por escrito al trabajador, suscribir un Acta de Compromiso, o una observación verbal.

**Parágrafo 6.-** Todo los directivos, empleados, funcionarios o colaboradores de la empresa que voluntariamente o con culpa grave incurran en conductas que violen los principios de transparencia, Ética y las normas consagradas en la Política SARLAFT y en las normas legales vigentes., serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley en el Reglamento de Trabajo. Ello incluye el comportamiento doloso o negligente en el tratamiento de situaciones de riesgo y debilidades en el sistema de control, así como el encubrimiento de cualquier señal de acto incorrecto, obstaculización de procesos investigativos, denuncias falsas, temerarias o malintencionadas, o aquellas hechas para obtener beneficio personal o a favor de terceros, malos tratos o censura a compañeros de trabajo que cumplan con su deber de reporte, y omisiones graves en la implementación de los planes de mitigación de actos incorrectos.

La Empresa aplicará las medidas conducentes a que se sancione penal, administrativa y/o laboralmente a los Empleados que directa o indirectamente faciliten, permitan o coadyuven en la utilización de La Compañía como instrumento para el Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva. contrabando, corrupción o comportamientos antiéticos, así como también, por el incumplimiento de las normas o procedimientos relacionados con la Política de prevención LA/FT/FP

**ART. 86º— JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

- 2.** Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos, laudos arbitrales y
- 3.** Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas. Por cuanto se requerirá el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme a los estándares definidos en la sentencia C-593- de 2014. (circular 0048 del 22 de mayo de 2026).

**Parágrafo.** Se entiende que, aun cuando el despido con justa causa se configure como una facultad resolutoria del contrato y no necesariamente como una sanción disciplinaria, subsisten garantías mínimas que deben ser observadas por el empleador, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020 como son:

- i.** La comunicación clara y concreta de las razones de la terminación;
- ii.** La inmediatez entre los hechos y la decisión;
- iii.** La necesidad de que la causal este prevista en la ley
- iv.** Fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada, de forma objetiva y proporcional
- v.** La oportunidad de la persona trabajadora para ser escuchada
- vi.** Actuar con respeto, buena fe y garantizando la dignidad del trabajador, incluyendo el preaviso cuando sea legalmente exigible.

(circular 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo)

**ART. 87°— JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

- 1.** Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 literal B del Código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
- 2.** Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente Reglamento. (Art. 10 ley 1010 de 2006 numeral 2)

**ART. 88°— MEDIDA DISCIPLINARÍA.** - El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

**ART. 89°— SANCIONES DISCIPLINARIAS.** - La empresa establece las siguientes clases de sanciones disciplinarias:

- 1.** AMONESTACIÓN VERBAL: sanción preventiva.

2. LLAMADO DE ATENCION ESCRITA CON COPIA A LA HOJA DE VIDA: sanción correctiva.
3. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO O MULTA: sanción disciplinaria.

**Parágrafo.** La empresa deberá garantizar que, para la imposición de las sanciones disciplinarias descritas en el numeral dos (2) de la presente cláusula, se dé aplicación a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, en especial en lo relacionado con el respeto de las garantías del debido proceso allí reconocidas. (art.115 CST. Modificado art 7 de ley 2466 de 2025) (circular 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo)

## **CAPÍTULO XV**

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

**ART. 90º— PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.** El procedimiento disciplinario laboral, tiene por objeto generar mecanismos reguladores para obtener un ambiente de trabajo armonioso, establecer lineamientos para garantizar el debido proceso disciplinario laboral a los trabajadores derivado del incumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones y demás normas internas y externas que rigen la vinculación laboral. En razón al deber subordinante (art. 1 ley 50 de 1990). En consecuencia, el procedimiento para aplicar sanciones establece que, 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, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem, así como un procedimiento mínimo obligatorio para la aplicación de sanciones que orientan al ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador y buscar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras (art.115 CST. Modificado art 7 de ley 2466 de 2025) (circular 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo)

En tal entendido, el proceso para aplicar sanciones debe adelantarse con respeto de los principios de dignidad, que exige tratar al trabajador como sujeto de derechos y no como simple objeto de sanción, presunción de inocencia, que implica que nadie puede ser considerado responsable sin prueba en su contra; *indubio pro disciplinado*, que ordena resolver cualquier duda a favor del trabajador; proporcionalidad, que establece que la sanción debe ser acorde con la falta cometida; derecho a la defensa, que garantiza a las personas trabajadora su participación activa desde la investigación hasta la eventual sanción; contradicción y controversia de las pruebas para impugnar los elementos probatorios aportados; la intimidación, la lealtad y la buena fe que protegen su esfera personal y exige una conducta honesta y coherente entre las partes. (circular 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo)

Así mismo, el proceso disciplinario debe observar los principios de imparcialidad, según el cual quien impone la sanción no debe tener interés directo en el caso; respecto al buen nombre y a la honra para proteger la reputación del trabajador frente a acusaciones infundadas y *non bis in*

*ídem* que prohíbe sancionar dos veces por la misma conducta (circular 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo)

**Parágrafo 1.-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. Y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por uno (1) o dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca durante todo el proceso disciplinario, estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. (parágrafo 2, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025) (circula 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo, numeral 6)

**Parágrafo 2.-** En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos objeto de investigación (núm. 2, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025) y de la decisión de la empresa debidamente motivado identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión en caso de proceder con la imposición de la sanción disciplinaria (núm. 5, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)

**Parágrafo 3.-** La empresa por respecto a la solidaridad con trabajadores con discapacidad, adoptara ajustes para adecuar condiciones de comunicación o comprensión para efecto de garantizar el debido proceso a estos trabajadores (circula 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo, numeral 7)

**ART. 90° A — AUDIENCIAS DISCIPLINARIAS POR MEDIOS TECNOLÓGICOS.** La empresa podrá realizar diligencias, audiencias de descargos y demás actuaciones disciplinarias mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre que se garantice el derecho de defensa, contradicción y el debido proceso del trabajador.

El trabajador deberá atender las citaciones y participar en las diligencias programadas a través de los medios tecnológicos dispuestos por la empresa, para lo cual deberá contar con condiciones mínimas de acceso y comunicación que permitan su adecuado desarrollo.

Cuando no sea posible garantizar una conexión, comunicación o participación adecuada del trabajador por medios virtuales o tecnológicos, la empresa programará la diligencia de manera presencial, con el fin de salvaguardar las garantías procesales y evitar afectaciones al debido proceso disciplinario. (circula 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo, numeral 9)

**ART. 91°— TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, Se aplicará al trabajador cuando se esté en presencia de una presunta falta disciplinaria, estipulada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo; y que de encontrarse probada deba ser sancionada de acuerdo como se fija en la norma como lo es; Amonestaciones como sanción disciplinaria al trabajador, multas que se pueden imponer al trabajador como sanción y suspensión del trabajador por sanciones disciplinarias. Para lo cual la empresa aplicara las garantías del debido proceso (art.115 CST. Modificado art 7 de ley 2466 de

2025), y las fijará en un procedimiento disciplinario donde establecerá de manera más amplia los conceptos y su procedimiento de la manera como lo establece el art.115 CST. Modificado art 7 de ley 2466 de 2025.

El siguiente es el procedimiento en sus etapas para imponer sanciones disciplinarias:

- A. DE LA FALTA DISCIPLINARIA.** Las faltas disciplinarias nacen con el contrato de trabajo que se suscribe con la empresa, reguladas por el código sustantivo de trabajo título IV capítulo I, y propuestas en el reglamento interno de trabajo (art. 105 C.S.T.) como parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores (art. 107 C.S.T.), y su definición está establecida; en el incumplimiento de las normas internas, normativas y contractuales de los cuales el trabajador se ve inmerso en el desarrollo de su actividad laboral con la empresa.
- B. INFORMAR LA APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO.** Corresponde a una comunicación escrita emitida por la empresa, a través de la cual se informa al trabajador investigado sobre el inicio de un proceso disciplinario, señalando de forma precisa los hechos, conductas u omisiones que se le atribuyen. Esta comunicación tiene como finalidad garantizar que el trabajador conozca las razones que originan la actuación disciplinaria y pueda ejercer de manera adecuada su derecho de defensa, presentando explicaciones, aclaraciones y las pruebas que estime pertinentes, conforme a lo señalado en la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio del Trabajo.
- C. CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS POR ESCRITO.** En esta comunicación, además de informarse al trabajador investigado sobre la apertura del proceso disciplinario, deberán señalarse los presuntos hechos que motivan el inicio de la investigación disciplinaria, conforme al numeral 1 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025. Asimismo, deberá indicarse de manera precisa y concreta la calificación provisional de las conductas, faltas u omisiones disciplinarias atribuidas al trabajador, las cuales podrían dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria por el presunto incumplimiento de preceptos, normas, directrices, instrucciones u otras obligaciones laborales, de conformidad con el numeral 2 del citado artículo 115.

La citación debe ser **por escrito dirigida** al trabajador en la cual, se le informa la obligación de asistir a una **Audiencia de Descargos** comunicación que contiene:

- 1.** La fecha, hora y lugar y/o forma (virtual o presencial) en que va a realizarse la diligencia de descargos.
- 2.** Formulación de los cargos imputados;
- 3.** Traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos (núm. 3, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025);
- 4.** Calificación provisional de las faltas (leves o Graves)
- 5.** Indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del presente proceso, formular sus descargos, reconocer, controvertir

las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa en cual en todo caso no podrá ser inferior a **cinco (5) días hábiles**, En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendido por el trabajador. (núm. 4, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025);

- 6.** En el caso de proceder, la indicación de si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliada a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia. (parágrafo 2, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)
- 7.** Firma del trabajador y de la persona facultada por el RIT o de la delegación debidamente suscrita, para efectuar procesos disciplinarios.

Para efecto de la citación a descargos, esta deberá por lo mínimo notificarle al trabajador disciplinado con cinco (5) días hábiles de anticipación. 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 (núm. 4, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025);

**A. PRUEBAS.** En el mismo acto de notificación del trabajador, se deberá informar al trabajador la existencia de pruebas (testimonios, documentos, indicios, etc.) que justifican la apertura del proceso disciplinario. Corriendo traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hecho, conductas u omisiones del proceso, para lo cual podrá:

- Adjuntar dichas pruebas a la citación a descargos, caso en el cual el trabajador disciplinado deberá contar con un término mínimo de cinco (5) días hábiles de anticipación a la realización de la diligencia de descargos, con el fin de que pueda conocer y controvertir las pruebas allegadas en su contra, así como aportar aquellas que considere necesarias para sustentar su defensa;
- Si la empresa aporta o pretende hacer valer pruebas que no fueron comunicadas previamente al trabajador disciplinado dentro del proceso disciplinario, podría configurarse una vulneración al derecho de defensa y contradicción del trabajador, en la medida en que este no habría contado con la oportunidad de conocerlas, controvertirlas y pronunciarse sobre su contenido de manera oportuna.
- En caso de que la empresa identifique una o varias pruebas con posterioridad a la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, deberá, en garantía del derecho de defensa y contradicción, informar al trabajador disciplinado sobre dichas pruebas y conceder un nuevo término de cinco (5) días hábiles para el traslado de estas, con el fin de que pueda conocerlas, controvertirlas y preparar adecuadamente su defensa dentro de la investigación disciplinaria.

**B. AUDIENCIA Y/O DILIGENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA.** La diligencia de descargos es el mecanismo que le permite al trabajador disciplinado ejercer su derecho de defensa y contradicción ante la formulación de cargos comunicada por la empresa al trabajador (art. 115 C.S.T.)

Para ello la empresa, delegara a un funcionario facultado en el Reglamento Interno de Trabajo para que, en el día, hora y lugar fijados en la citación a audiencia de descargos, adelante procesos disciplinarios, en la cual;

- 1.** Si por alguna circunstancia que le impida al trabajador (a) asistir a la diligencia de descargos, este contará con un (1) días hábil siguiente a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación, verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo o deberán presentarse las pruebas respectivas.
- 2.** Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el trabajador no se presenta a la misma o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro de los términos establecidos, significará que éste no tiene descargos que hacer.
- 3.** Dejará constancia si el trabajador desea hacer uso del derecho de estar asistido por dos compañeros del trabajo. En la diligencia de descargos
- 4.** Informará que la diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el trabajador disciplinado lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella
- 5.** Dara por conocer al trabajador disciplinado todas las faltas por las cuales se dio apertura a la formulación de cargos disciplinarios.
- 6.** Le recibirá al trabajador diciplinado y previamente citado a diligencia de descargos su versión de los hechos motivo de la diligencia de descargos,
- 7.** Formulara las preguntas necesarias y conducentes con el fin de establecer si se incurrió o no en la falta disciplinaria,
- 8.** Practicará las pruebas solicitadas por el trabajador, y a controvertir las aportadas por el trabajador.
- 9.** Suspenderá la diligencia de descargos a solicitud del trabajador disciplinado si así lo solicita, de ser necesario practicar nuevas pruebas. Podrá suspenderse la diligencia fijando su continuación o concederse un término prudente para la presentación de las pruebas por escrito (sentencia **C-593 de 2014**, la Corte Constitucional)
- 10.** Levantará un acta de descargos de manera escrita que contenga el desarrollo de la diligencia y se registre como asistida a la firma por los asistentes.
- 11.** En caso de que el trabajador disciplinado se negase a firmar el acta de descargos, se procederá a nombrar dos (2) testigos por solicitud del empleador, con el fin de certificar que el trabajador disciplinado presentó negativa a firmar el acta.

- 12.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso (párrafo 3, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)
- 13.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. (párrafo 5, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)

### **C. COMUNICADO DE LA DECISIÓN Y/O IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN, O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO.**

- 1.** Superada la audiencia y/o diligencia de descargos, la empresa., tomara una decisión basada en el análisis de los hechos y pruebas y los descargos rendidos por el trabajador disciplinado. Indicando los hechos que fundamentan la falta disciplinaria y las normas legales o del RIT en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Corte Suprema de justicia, sentencias 45148 de 2014, 58083 de 2018 y SL1376-2020). Bajo la proporcionalidad a los hechos u omisiones que la motivaron (núm. 6, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)
- 2.** Resuelta la sanción a imponer de acuerdo con lo contenido en el RIT y las normas legales la empresa, se comunicará la decisión de manera escrita al trabajador disciplinado de la sanción impuesta, la conducta que origino la sanción y el fundamento normativo y probatorio contenido en el RIT y demás normas como base normativa para imponer la sanción. (art. 111, 114, 115 C.S.T)
- 3.** El pronunciamiento del empleador debe darse mediante un acto definitivo debidamente motivado y congruente, con expresión de los hechos precisos que motivan la imposición de la sanción disciplinaria (Corte Constitucional, sentencia C-299/98 y T-546/00), con límite temporal y espacial de los mismos (indicando día, hora y lugar de su ocurrencia) y con el debido sustento probatorio, identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión (núm. 5, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)
- 4.** En la presente comunicación, se le dará la oportunidad al trabajador sancionado disciplinariamente, la oportunidad de impugnar la decisión, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ante la Gerencia General (superior jerárquico) de la empresa, o ante la jurisdicción ordinaria (Sentencia **C - 593 de 2014 y T - 917 de 2006** de la Corte Constitucional) (núm. 7, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)
- 5.** Si luego de haber realizado los descargos, se decide por la empresa., no aplicar sanción, se comunicará por escrito al trabajador disciplinado, que se dará por cerrado el proceso disciplinario
- 6.** Los términos para proferir decisión disciplinaria una vez surtida la diligencia de descargos por la empresa., serán de 3 días hábiles
- 7.** No producirá efecto alguno sobre el pronunciamiento definitivo aplicado con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.
- 8.** En ningún caso se podrá aplicar a los trabajadores si la conducta, así como su respectiva sanción no se encuentra previstas en este Reglamento Interno del Trabajo (RIT), en el código

sustantivo de trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo, en un Laudo Arbitral, estatutos, reglamentos, circulares o demás normas internas.

**D. RECURSO FRENTE A LA DECISIÓN Y TRÁMITE DE ESTE.** Una vez sea comunicada la decisión de la sanción a imponer por la empresa, al trabajador sancionado, este debe tener la oportunidad de impugnar en el término de dos (2) días hábiles, después de notificada la sanción disciplinaria con el fin de garantizarle al trabajador sancionado los derechos constitucionales al DEBIDO PROCESO y DEFENSA, mediante RECURSO DE APELACIÓN ante el superior jerárquico de quien impone la sanción o acudir a la jurisdicción laboral ordinaria en el caso de terminación del contrato con justa causa del contrato de trabajo ((núm. 7, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025)., sentencia **C-593 de 2014**, la Corte Constitucional). (circula 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo, numeral 4)

Toda sanción disciplinaria interpuesta en el desarrollo de una investigación disciplinaria, y que acude al recurso de apelación ante superior inmediato, quedara en efecto suspensivo hasta tanto sea resuelta por el superior inmediato de quien tomó la decisión de imponer la sanción disciplinaria.

**E. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.** De conocimiento de superior inmediato a quien impuso sanción disciplinaria a trabajador, la Gerencia General de la empresa, estudiara la petición con fundamento a la sanción, descargos, pruebas adelantadas en la diligencia de descargos, bajo los principios de proporcionalidad y no afectar la decisión impuesta por lo que debe ratificarse la sanción impuesta o revocar a una menos leve a la impuesta en primera instancia.

Decisión que se deberá tomar dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la Radicación del recurso por parte del trabajador.

**F. DE LOS TÉRMINOS A CUMPLIR EN EL PROCESO DISCIPLINARIO.** 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, Laudo Arbitral o Reglamento interno de trabajo. Por lo que la empresa fija los siguientes términos (parágrafo 1, art 115 del C.S.T. Modificada Art 7 de ley 2466 de 2025); (circula 0048 del 22 de mayo de 2026 Min. Trabajo, numeral 5)

- 1.** Detectada o conocida la falta disciplinaria por el jefe inmediato este debe poner en conocimiento a través de un informe al área de gestión humana o jurídica de la empresa, los hechos a investigar dentro de los dos (2) días siguientes.
- 2.** Una vez el área de Gestión Humana o Jurídica tenga conocimiento de los hechos que constituyen la presunta falta, se procederá a la apertura de la investigación disciplinaria, recolectar pruebas y demás elementos necesarios para calificar la presunta falta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la radicación del informe inicial.

- 3.** Una vez superado los tres (3) días para la apertura de la investigación disciplinaria y para recolección de pruebas y demás para la calificación de la falta presunta, procederá a generar citación a audiencia de descargos por escrito el cual se llevará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la citación, esto con el fin que el trabajador o trabajadora disciplinada puedan manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar su defensa.
- 4.** Cumplido con la diligencia de descargos programada el área de gestión humana o jurídica de la empresa, tendrá tres (3) días hábiles para proferir sanción disciplinaria y/o cierre del proceso de no tener mérito para generar algún tipo de sanción disciplinaria.
- 5.** Superado los 3 días hábiles para proferir sanción disciplinaria /o cierre del proceso de no tener mérito para generar algún tipo de sanción disciplinaria por parte del área de gestión humana o jurídica de la empresa, esta tendrá de dos (2) días hábiles para notificarle al trabajador disciplinado la imposición de la sanción a cumplir y/o cierre de la investigación
- 6.** Si se genera sanción disciplinaria por los hechos investigados, una vez sea comunicada la decisión de la sanción a imponer por la empresa, al trabajador sancionado, tendrá la oportunidad de impugnar dicha decisión en el término de dos (2) días hábiles, después de notificada la sanción disciplinaria, a través de escrito donde manifieste el no estar de acuerdo con la sanción impuesta (recurso de apelación a sanción impuesta)
- 7.** El superior inmediato de quien tomó la decisión disciplinaria a imponer sanción al trabajador sancionado, será el competente para resolver el recurso de apelación que interponga el trabajador sancionado dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación del recurso por parte del trabajador.
- 8.** Tomada la decisión por parte del superior inmediato en cuanto al recurso de apelación presentado respecto a sanción disciplinaria por trabajador sancionado, esta área tendrá dos (2) días hábiles para notificar la decisión tomada respecto al recurso de apelación interpuesto.

**G. DECISIÓN EN FIRME.** Una vez notificada la decisión de la sanción, encontrándose la misma en firme, la empresa procederá a aplicar la misma en las fechas que haya señalado para ello.

- 1.** Si el trabajador se negare a recibir o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.
- 2.** Siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014. El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6º, literal a),

del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria.

**H. REGISTRO EN LA CARPETA DEL TRABAJADOR.** En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del empleado de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso y de la decisión tomada con fundamento en éstos.

## **CAPÍTULO XVI**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ART. 92°— RECLAMACIÓN.** Todo trabajador que desee formular una reclamación lo hará ante el Gerente, directores, director y/o Coordinador de Talento Humano de manera respetuosa y fundamentada quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**Parágrafo 1.** Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior respectivo para su solución.

**Parágrafo 2.** La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al trabajador que la formula y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia si le correspondiera, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

## **CAPÍTULO XVII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ART. 93°— DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.** - Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Art. 2o. Ley 1010/06).

**ART. 94°— MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** - El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

- 1. Maltrato Laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que

puedan producir desmotivación laboral.

- 3. Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5. Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio al trabajador.
- 6. Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente para 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.

**ART. 95°— CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.** Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ART. 96 °— CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan, y las demás actuaciones que se deriven del poder de subordinación que tienen los empleadores respecto a los empleados, siempre y cuando se ejerza dentro de los límites legales y constitucionales.

**ART. 97 °— MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a propiciar entre los empleados una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

A continuación, se detallan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

- 1.** La conformación del Comité de convivencia laboral de conformidad con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 Art 3., proferida por el Ministerio del Trabajo.
- 2.** Promover al interior de la Empresa el trato cordial y respetuoso entre los empleados y entre éstos y los socios.
- 3.** Divulgar entre los empleados, a través de diferentes medios internos de publicidad y comunicación, todo lo relacionado con el acoso laboral y sus medidas de prevención. Ley 1010 de 2006.
- 4.** Desarrollar actividades con la participación de los empleados, con el objetivo de:
  - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los empleados y buen ambiente laboral para éstos.

- Capacitación sobre temas relacionados con el acoso laboral y el comportamiento en el trabajo.
  - 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.
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones en la Empresa, que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
  - 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.
5. Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de convivencia laboral.
  6. Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de convivencia laboral.
  7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa, para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

**ART. 98º— PROCEDIMIENTO INTERNO.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial y efectivo señalado por la ley que estará a cargo del Comité de convivencia laboral, el cual contendrá como parte del procedimiento el formulario de queja de acoso laboral, cuya conformación y funcionamiento se regulará por lo previsto en la ley. Procedimiento al cual deberá acogerse todo trabajador que haya sido víctima de alguna de las modalidades de acoso laboral, definidas en el art. 77 del presente Reglamento Interno y en la ley 1010 de 2006.

**Parágrafo.** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones formuladas por parte del comité como lo son Correctivas y Preventivas, los compromisos adquiridos o la conducta persista, el Comité De Convivencia Laboral informará a la Departamento de gestión Humana y procederá a cerrar el caso.

## **CAPÍTULO XVIII.**

### **MECANISMOS DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMEINTO DE ATENCION A ESTOS EVENTOS**

**ART. 99º— DEFINICION DE ACOSO SEXUAL.** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH. (Art. 2 ley 2365 de 2024)

**ART. 100 °— ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- 1.** 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;
- 2.** 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;
- 3.** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- 4.** 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;
- 5.** 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.
- 6.** En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley. (Art. 7 ley 2365 de 2024)

**ART. 101 °— MECANISMOS DE QUEJA.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante

del sector público o privado 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.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos. (Art. 15 ley 2365 de 2024)

#### **ART. 102 °— DERECHOS DE LOS IMPLICADOS**

- 1. DE LAS VÍCTIMAS.** 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, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. La víctima puede optar por el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. La víctima puede optar por denunciar ante la fiscalía general de la nación, como lo establece la ley 2365 de 2024. (Art. 5 ley 2365 de 2024)
- 2. DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.** 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, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. (Art. 6 ley 2365 de 2024)

**ART. 103°— MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROTECCION Y ATENCION DE ACOSO SEXUAL.** Para efecto de fijar medidas preventivas y correctivas del acoso sexual, en la empresa, se establecerán una serie de medidas aplicables tendientes a propiciar la prevención, protección y atención, así como también para identificar y minimizar los factores de riesgo asociados. La empresa reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, digno y respetuoso, mediante la implementación de medidas de protección eficaces y mecanismos de restablecimiento de derechos cuando sea necesario.

A continuación, se detallan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual

- 1.** Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley.

- 2.** Establecer estrategias de comunicaciones a través de aplicación de las plataformas digitales de la empresa, página web, redes sociales, así como la publicación de contenido de prevención de conductas que constituyan acoso sexual.
- 3.** Establecer una política, procedimiento o ruta de atención a las víctimas de acoso sexual.
- 4.** Promover y realizar actividades de formación que favorezcan la identificación y prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral;
- 5.** Capacitar a los trabajadores de las áreas de Talento Humano, los Comités de Convivencia Laboral y Equipo Interdisciplinario para que implementen el enfoque diferencial y de género en la orientación y activación de las rutas de atención;
- 6.** Integrar el enfoque diferencial y de género en las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas para evitar promover roles, estereotipos o creencias que normalicen comportamientos violentos o discriminatorios;
- 7.** Incorporar el enfoque diferencial y de género en las publicaciones internas de la entidad para evitar promover desigualdades, inequidades y discriminaciones;
- 8.** Difundir adecuada y regularmente las rutas de atención de quejas o denuncias.
- 9.** Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.
- 10.** Divulgación y socialización constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.
- 11.** Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora. (Art. 16 ley 2365 de 2024)

**ART. 104º— OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL ACOSO SEXUAL.** Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1.** Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- 2.** Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- 3.** Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- 4.** Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la nación.
- 5.** Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 6.** Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

- 7.** Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. 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.
- 8.** El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.
- 9.** En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente. (Art. 11 ley 2365 de 2024)

**ART. 105 °— GARANTIAS DE PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS O TERCEROS QUE CONOZCAN EL HECHO DE ACOSO SEXUAL.** Los trabajadores (as) que sean víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidos de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de 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.
- 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. (Art. 13 ley 2365 de 2024)

**ART. 106 °— ESTABILIDAD LABORAL A LAS VICTIMAS DENUNCIANTE DE ACOSO SEXUAL.** Los empleadores o contratantes deberán 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 del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

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

**Parágrafo.** - El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. (Art. 14 ley 2365 de 2024)

**ART. 107 °— PROCEDIMIENTO INTERNO.** Con el fin de dar cumplimiento al objetivo de la presente ley, en ánimo de buscar la prevención a eventos de acoso sexual al interior de la empresa, esta ha establecerá un protocolo para la prevención, recepción y atención del acoso sexual laboral (ASL), el cual estará a cargo del Comité de convivencia laboral, el cual conocerá del caso de manera confidencial y lo pondrá en conocimiento de la alta gerencia para su tratamiento, no obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad. Para formular la respectiva denuncia la victima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- *URI: Unidades de Reacción Inmediata.*
- *SAU: Salas de Atención a Usuarios.*
- *CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.*
- *CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (fiscalía general de la Nación).*
- *Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.*
- *Línea Purpura) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.*

**Parágrafo-.** En aquellos casos en que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la empresa, esta deberá tener en cuenta los lineamientos establecidos en el protocolo para la prevención, recepción y atención del acoso sexual laboral (ASL) de la empresa.

**ART. 108 °— SANCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES A QUIENES INCURRAN EN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL.** Para efecto de imposición de sanciones disciplinarias, cuando el caso sea debidamente comprobado, la empresa aplicara las indicadas en ley laboral, en las directrices laborales, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, las cuales se configuran dentro de la calificación como graves.

## **CAPÍTULO XIX**

### **MEDIDAS PARA LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACION EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

**ART. 109 °— LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN.** La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El ministerio de trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes. (Art. 23 C.S.T. modificad por el art 16 de la ley 2466 de 2025 literal b.)

**ART. 110 °— PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. Art. 59 C.S.T.,** modificado por el art. 17 de la ley 2466 de 2025, por cuanto se adiciona los numerales 10,11,12,13, y 14.

- 1.** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero 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.
- 2.** Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religiose, en el ámbito del trabajo.
- 3.** 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.
- 4.** 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.
- 5.** Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en genero por causas asociadas a estas circunstancias.

6. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
8. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”

**ART. 111º— MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, a las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. Art 18 ley 2466 de 2025.

## **CAPÍTULO XX**

### **ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO, EL TRABAJO EN CASA Y EL TRABAJO REMOTO**

**ART. 112º— OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TELETRABAJO.** - El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa, el cual hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

**ART. 113º— NATURALEZA DEL TELETRABAJO.-** La empresa podrá convenir con sus trabajadores, cuando la naturaleza del servicio a prestar así lo permita, y el empleador lo considere necesario, la celebración de contratos de teletrabajo o modificación de los existentes para que pasen a dicho sistema, entendiendo como teletrabajo 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.

**ART. 114º— DEFINICIONES.** - Según la normatividad vigente, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. Art. 2 numeral 1 de la ley 1221 de 2008 modificado por el art 52 de la ley 2466 de 2025.
- **Teletrabajador.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. Art. 2 numeral 2 de la ley 1221 de 2008 modificado por el art 52 de la ley 2466 de 2025.

**ART. 115º— OBJETIVOS.** - Todo programa de teletrabajo en la Empresa se guiará por los siguientes objetivos:

- 1.** Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- 2.** Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- 3.** Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- 4.** Disminuir el ausentismo laboral.
- 5.** Mejorar los procesos laborales en la Empresa.
- 6.** Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**ART. 116º— CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO.-** Los trabajadores podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- 1.** Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa

2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el superior.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ART. 117°— FORMAS DEL TELETRABAJO.** La ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes modalidades, de acuerdo con lo establecido art 52. Ley 2466 de 2025, quien modifica el art 2 de la ley 1221 de 2008:

- **TELETRABAJO AUTÓNOMO:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirá a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera
- **TELETRABAJO MÓVIL:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tiene un lugar de trabajo establecido.
- **TELETRABAJO HÍBRIDO:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **TELETRABAJO TRANSNACIONAL:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- **TELETRABAJO TEMPORAL O EMERGENTE:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**ART. 118°— ORGANO DE COORDINACION Y EVALUCION DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO.** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Empresa que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de trabajadores a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones,

las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

Los miembros que conformarán el equipo coordinador podrán variar en función de las circunstancias son:

- Gerente General
- Gerente Administrativo y de talento humano
- Analista TIC
- Coordinador de SST
- Un representante de los teletrabajadores

**ART. 119º—** Una vez constituido este comité de teletrabajadores procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

**ART. 120º— CONTRATO O VINCULACION DE TELETRABAJO.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código sustantivo de trabajo y de la seguridad social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el art. 3 del Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- 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.** 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.
- 3.** Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo
- 4.** Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**Parágrafo 1.-** En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos

descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**Parágrafo 2.-** La empresa podrá implementar mecanismos que permitan comprobar el cumplimiento del horario de trabajo del teletrabajador, incluso habilitando una cámara web o la posibilidad de observar on-line y en tiempo real el trabajo que esta siendo ejecutado, sin que estos mecanismos se entiendan violatorios de la intimidad o privacidad del trabajador.

**ART. 121º— IGUALDAD DE TRATO.** Los trabajadores y teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- 1.** El derecho de los teletrabajadores a ejercer libremente el derecho de asociación.
- 2.** La protección de la discriminación en el empleo.
- 3.** La protección en materia de seguridad social (Sistema general de pensiones, Sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales) de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- 4.** La remuneración
- 5.** La protección por regímenes legales de seguridad social.
- 6.** El acceso a la formación.
- 7.** La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- 8.** Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

**ART.122º— EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS DEL TELETRABAJADOR.** Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- 1.** Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la Empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- 2.** Suministro de un auxilio económico que garantice la conectividad de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para la realización de las tareas que se lleven a cabo y que sea pactada por mutuo acuerdo.
- 3.** Una cuenta de correo electrónico.
- 4.** El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

**ART. 123º— OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y EL TELETRABAJADOR.** Las siguientes son obligaciones a tener en cuenta por la Empresa y sus trabajadores, referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

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

**ART. 124°— AUXILIO DE CONECTIVIDAD.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

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

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

**ART. 125°— APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.** Los teletrabajadores deberán ser afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se pagará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte de la Empresa al Sistema de seguridad social, salud, pensiones, y riesgos laborales de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así

como a las Cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia

**ART. 126º— OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES.** serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

**Por Parte De La Empresa.**

- 1.** El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo para el cumplimiento de los requisitos condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de riesgos laborales.
- 2.** Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo.
- 3.** Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
- 4.** Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este trabajando.
- 5.** Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la Empresa en el marco de la jornada laboral.
- 6.** Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de riesgos laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- 7.** Establecer las obligaciones en riesgos laborales y en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el paragrafo 2, articulo 26, ley 1562 de 2012.
- 8.** Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- 9.** Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- 10.** A la dexconecion laboral, aplicable a todas la formas de trabajo, incluido el teletrabajo ley 2191 de 2022
- 11.** Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo, cumpla con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
- 12.** proporcionar programas de formacion y capacitacidsn para teletrabajadores, enfocndose en el manejo de herramientas tecnoldgicas, gestidn del tiempo y habilidades de comunicacidsn remota

**Por Parte Del Teletrabajador.**

- 1.** Diligenciar el formato de autoreporte de condiciones de trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar donde se ejecutaría la labor y sobre los cuales el

empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de riesgos laborales.

- 2.** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la Empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de riesgos laborales
- 3.** Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en riesgos laborales y en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el artículo 27 de la ley 1562 de 2012.
- 4.** Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 5.** Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- 6.** Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo o como vigías ocupacionales.
- 7.** Reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- 8.** Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- 9.** En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994

**ART. 127°— . OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPRESA.** Son responsabilidades de la empresa:

- 1.** La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- 2.** El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- 3.** Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
- 4.** Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- 5.** Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra)
- 6.** Reportar al Ministerio del Trabajo, los colaboradores que harán parte del programa de Teletrabajo.

**ART. 128°— SOBRE EL TRABAJO EN CASA.** La empresa, se acoge a lo dispuesto en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 respecto al TRABAJO EN CASA, entendiéndolo éste como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria entre el trabajador y la empresa, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

**ART. 129°— DEFINICIÓN DEL TRABAJO EN CASA.** Se entiende como trabajo en casa, la habilitación al trabajador, para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades

laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

**ART. 130°— CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA.** La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

**1. Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

**2. Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**ART. 131°— ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN CASA.** La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa

**ART. 132°— JORNADA DE TRABAJO DURANTE EL TRABAJO EN CASA.** Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

**ART. 133°— TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA.** La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de **tres meses prorrogables por un término igual por una única vez**, sin embargo, si persisten las

circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En todo caso, la empresa, conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación

**ART. 134°— ELEMENTOS DE TRABAJO DURANTE EL TRABAJO EN CASA.** Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

**ART. 135°— PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA.** Previo a la implementación del trabajo en casa, la empresa deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Para iniciar esta habilitación, la empresa, deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

**ART. 136°— SOBRE LOS DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES DURANTE EL TRABAJO EN CASA.** Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral. A los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

**ART. 137°— GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DURANTE EL TRABAJO EN CASA.** Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales. Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

**ART. 138°— PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN DURANTE EL TRABAJO EN CASA.**

Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

**ART. 139°— IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO EN CASA.** El trabajo en casa como habilitación excepcional no requerirá modificación al Reglamento de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores. En los eventos en que sea necesario modificar el Reglamento no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

**ART. 140°— SOBRE EL TRABAJO REMOTO.** Según la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021, se crea una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

**ART. 141°— DEFINICIONES DE TRABAJO REMOTO.**

- 1. Trabajo remoto:** Es una modalidad de trabajo en la que toda la relación laboral se lleva a cabo de manera remota mediante tecnologías de la información, sin interacción física entre empleador y trabajador. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
- 2. Nueva forma de ejecución del contrato remota.** Es aquella en el que una persona realiza su actividad de forma remota usando tecnologías disponibles o medios similares, bajo la dependencia del empleador y a cambio de un salario, que puede documentarse digitalmente. Las partes pueden expresar su consentimiento mediante firma electrónica y mensajes de datos, de acuerdo con la Ley 527 de 1999 o sus modificaciones, garantizando autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

- 3. Trabajador remoto:** Persona natural que, bajo un contrato laboral, realiza actividades de manera remota usando tecnologías actuales o nuevas.
- 4. Nuevas tecnologías:** Corresponde a medios, plataformas, software y dispositivos que facilitan la comunicación y ejecución remota del contrato de trabajo a través de internet o redes similares, en cumplimiento de la Ley 1341 de 2009.
- 5. Firma Electrónica:** Métodos como códigos, contraseñas, datos biométricos o claves criptográficas que identifican a una persona en un mensaje de datos, garantizando autenticidad, integridad y no rechazo del documento electrónico.
- 6. OTP (One Time Password):** Código temporal enviado por SMS o correo electrónico para autenticar de manera segura acciones virtuales, opcional para el empleador, pero necesario para asegurar la identidad en acciones remotas.

**ART. 142º— PRINCIPIOS GENERALES DEL TRABAJO REMOTO.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- 1.** El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2.** Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- 3.** Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- 4.** El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
- 5.** Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
- 6.** No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores,

sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

**7.** Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

**ART.143°— PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO, BAJO LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO REMOTA.** Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

**Parágrafo 1.** Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

**Parágrafo 2.** La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

**Parágrafo 3.** En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

**ART.144°— EXÁMENES MÉDICOS.** El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

**ART.145°— CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRABAJADOR REMOTO.** El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo,

así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

**ART.146º— HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO DEL TRABAJADOR REMOTO.** El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- 1.** Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- 2.** Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- 3.** Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- 4.** Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

**Parágrafo 1.** Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

**Parágrafo 2.** Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

**ART.147º— SUBORDINACIÓN.** El empleador conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

**ART.148º— CONEXIÓN A PLATAFORMA/SISTEMA INFORMÁTICO Y/O TECNOLÓGICO DEL EMPLEADOR.** El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y

capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

**ART.149º— APLICACIÓN DE NORMAS PARA PREVENIR CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL.** Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto

**ART.150º— PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO DEL TRABAJADOR REMOTO.** El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

**ART.151º— RECONOCIMIENTO HORAS EXTRAS AL TRABAJADOR REMOTO.** Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 Y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

**ART.152º— CITACIÓN DEL TRABAJADOR REMOTO A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

- 1.** Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
- 2.** Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma
- 3.** Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1.** El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente

**Parágrafo 2.** En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continúa siendo remoto.

**ART.153º— CONTROL DE HORARIOS Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO.** El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso

de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

**ART.154º— FORMULARIO ELECTRÓNICO ÚNICO DE AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y ENTIDADES PARAFISCALES.** Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor 1 año (un año) y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

**ART.155º— APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR REMOTO.** El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

**ART.156º— PROGRAMA DE PREVENCIÓN, CONTROL Y ACTUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.** Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales -ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.  
**Parágrafo 1.** Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el

trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. En el caso que existan múltiples contratos, el formulario deber permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en anterior inciso.

**Parágrafo 2.** Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

**ART.157º— MIGRACIÓN AL TRABAJO REMOTO.** A partir de la entrada en vigor de la ley 2121 del 3 de agosto de 2021, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre el trabajador y el empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

**ART.158º— APLICACIÓN DE NORMAS RESPECTO AL TIEMPO DE LACTANCIA DE LA TRABAJADORA REMOTA.** El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales

**ART.159º— VINCULACIÓN SECTOR ESPECIALMENTE PROTEGIDOS.** Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

**ART.160º— SOBRE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO.** La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

## **CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES**

**ART.161º— OBSERVACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.** Una vez aprobado el presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará el contenido a sus trabajadores en los lugares de trabajo de la empresa y a través de los medios tecnológicos idóneos, la fecha de publicación determina la entrada en aplicación.

Los trabajadores, podrán solicitar a la Empresa dentro de los quince (15) 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, y se dará trámite a las mismas de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

**ART. 162°— PUBLICACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.** artículo 120 C.S.T. modificado por el artículo 8 de la ley 2466 de 2025. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo 119 del C.S.T., la Empresa, publicará el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del Reglamento a través de medio virtual, caso en el cual se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (art 120 del C.S.T. Modificada Art 8 de ley 2466 de 2025

## **CAPÍTULO XXII VIGENCIA**

**ART. 163°— VIGENCIA.** El presente Reglamento entrara en aplicación desde la fecha en que, la empresa lo publique en cartelera e informe a los trabajadores mediante circular interna el contenido de este.

## **CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES**

**ART. 164°— EFECTOS.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## **CAPÍTULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES**

**ART. 165°— CLAUSULAS INEFICACES.** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, con- tratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (CST, art. 109).

Para efectos de su entrada en vigor, se deja constancia que el presente Reglamento Interno de Trabajo se publicó en Santiago de Cali, el día 02 del mes de junio de año 2026, en dos (2) lugares visibles en el domicilio principal de la empresa, domiciliada en Santiago de Cali – Valle, carrera 15 No. 31-43.

En la misma fecha, la empresa procedió a comunicar el contenido del nuevo Reglamento Interno de Trabajo a todos los trabajadores, a través de circular interna.

Lo anterior, con el fin de garantizar el conocimiento de este y permitir que, en caso de existir objeciones por parte de los trabajadores, estas puedan ser presentadas dentro del término previsto en la normatividad laboral vigente.

Aprobado y divulgado por,

**FREDDY LEAL CARDOSO**  
Representante legal  
**LIDER FERRETERA SAS**  
Santiago de Cali, 22 de junio de 2026

**LIDER FERRETERA SAS**  
**No. 003 – 2026**

**LIDER FERRETERA SAS**, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 119 del C.S. T. modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, se permite dar a conocer a todo el personal el contenido del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, y el cual consta de los siguientes capítulos:

**Capítulo I**

PRESENTACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Capítulo II**

CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Capítulo III**

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**Capítulo IV**

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

**Capítulo V**

HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

**Capítulo VI**

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**Capítulo VII**

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL

**Capítulo VIII**

LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**Capítulo IX**

ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO

**Capítulo X**

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

**Capítulo XI**

ORDEN JERÁRQUICO

**Capítulo XII**

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**Capítulo XIII**

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**Capítulo XIV**

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DE CONTRATO

**Capítulo XV**

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

**Capítulo XVI**

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**Capítulo XVII.**

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**Capítulo XVIII.**

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A ESTOS EVENTOS

**Capítulo XIX.**

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**Capítulo XX.**

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO, EL TRABAJO EN CASA Y EL TRABAJO REMOTO

**Capítulo XXI.**

PUBLICACIONES

**Capítulo XXII.**

VIGENCIA

**Capítulo XXIII.**

DISPOSICIONES FINALES

**Capítulo XXIV.**

CLAUSULAS FINALES

Se informa que el mismo tendrá vigencia a partir del día 22 de junio del año Dos Mil veintiséis (2026).

Cordialmente,

**FREDDY LEAL CARDOSO**

Representante legal

**LIDER FERRETERA SAS**

Santiago de Cali, 22 de junio de 2026