

Tabla de contenido

PREÁMBULO	3
CAPÍTULO I.....	3
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.....	3
CAPÍTULO II.....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	4
CAPÍTULO III.....	6
PERIODO DE PRUEBA	6
CAPITULO IV	7
TRABAJADORES OCASIONALES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	7
CAPITULO V	7
HORARIO DE TRABAJO	7
CAPITULO VI	11
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	11
CAPITULO VII	13
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	13
CAPÍTULO VIII	16
VACACIONES REMUNERADAS	16
CAPÍTULO IX	18
PERMISOS Y LICENCIAS.....	18
CAPITULO X	21
LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	21
CAPITULO XI	27
SALARIO, MODALIDADES SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS, PERIODOS QUE LO REGULAN, PRIMA EXTRALEGAL Y DESCUENTOS....	27
CAPITULO XII	29
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	29
CAPITULO XII	30
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	30
CAPITULO XIII	30
PRESCRIPCIONES ESPECIALES DE SEGURIDAD	30
CAPITULO XIV.....	31
ORDEN JERÁRQUICO	31
CAPITULO XV.....	31
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.....	31

CAPITULO XVI	34
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.....	34
CAPITULO XVII.....	56
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	56
CAPÍTULO XVIII.....	60
CAPITULO XIX.....	62
DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO.....	62
CAPITULO XX.....	65
CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS.....	65
CAPITULO XXI.....	66
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO.....	66
CAPITULO XXII.....	71
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	71
CAPITULO XXIII.....	72
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	72
CAPITULO XXIV	72
ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	72
CAPITULO XXV	76
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	76
CAPITULO XXVI	79
MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA	79
DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO	79
CAPITULO XXVII	80
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABACO	80
CAPITULO XXVII	81
HABEAS DATA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y MANEJO CONFIABLE DE LA INFORMACIÓN.....	81
CAPITULO XXVIII	85
BENEFICIOS SOCIALES	85
CAPITULO XXIX	85
PUBLICACIONES	85
CAPITULO XXX	86
VIGENCIA	86
CAPITULO XXXI	86
DISPOSICIONES FINALES	86
CAPITULO XXXII	86
CLÁUSULAS INEFICACES.....	86

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento de Trabajo, que se prescribe por OPERADOR ANDINO DE CARGA S.A.S DE CARGA SAS, identificado con NIT. 830079006-5 y con domicilio principal en Calle 14B # 116-05 Bodega 6; sin embargo, a sus disposiciones quedan sometidos en todo el territorio colombiano el empleador y todos los trabajadores, en todos los centros de trabajo, dependencias, seccionales y sucursales, que se encuentran actualmente establecidas o las que posteriormente se creen o instalen, en este mismo domicilio y fuera de él, que operen dentro del territorio nacional de Colombia.

La reglamentación aquí contenida hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

Las normas establecidas y acordadas en el presente reglamento, se interpretarán aplicando principios Constitucionales y los contenidos en la Legislación Laboral Vigente; así mismo, bajo los criterios de justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y el trabajador, dentro de un espíritu de **coordinación económica y equilibrio social**, para todos sus efectos legales.

CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 1. Los trabajadores que prestan servicios para la empresa se clasifican para todos los efectos legales en tres categorías:

- a) **Personal administrativo:** Ejercen actividades relacionadas con la gestión diaria, trámites de documentos, preparación de informes, apoyo a la dirección, mediante la realización de actividades necesarias para ayudar a la dirección en su trabajo diario, atención al público o a los clientes de manera presencial y personalizada, por correo electrónico o plataformas digitales, ejerce actividades de relacionamiento interdepartamental interno, de manera que todos están inmersos en un proceso que implica a toda la organización, ordenar, disponer y organizar los recursos de una empresa, es decir, se encargan de administrar.
- b) **Personal Operativo:** Encargado, principalmente de actividades relacionadas con el objeto empresarial en sus distintas áreas con exclusión de actividades de oficina, administrativas y asistenciales entre otras actividades.
- c) **Personal de apoyo:** Son personas que aportan a los oficios varios, mensajería y servicios generales de la empresa, entre otras actividades conexas y complementarias.
- d) **Aprendices:** Son personas naturales que desarrollan su proceso de 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.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. La empresa divulgará sus vacantes en los portales destinados al reclutamiento de hojas de vida (servicio público de empleo o las autorizadas para tal fin).

Quien aspire a ser trabajador de **OPERADOR ANDINO DE CARGA S.A.S**, deberá hacer la solicitud formal para su registro como aspirante de conformidad con el trámite que realiza **EL EMPLEADOR**, según las políticas vigentes y presentar como mínimo los siguientes documentos:

- a) Trabajadores nacionales: Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificaciones de idoneidad vigentes, en las cuales se pueda establecer las competencias según el cargo a contratar.
- d) Copia de los títulos (actas de grado) de los cursos técnicos, tecnológicos o profesionales, cuando se trate de cargos que así lo requieran.
- e) Certificado de afiliación a la EPS y del fondo de Pensión al que está inscrito o afiliado.
- f) Constancias (certificaciones) laborales, en las que figure el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, requeridas por el cargo al cual aspire; o según requisitos, de acuerdo con el cargo.
- g) Concepto de aptitud laboral expedido por la entidad seleccionada para realizar los exámenes médicos de ingreso.
- h) En caso de ser extranjero, deberá aportar la visa o documentos que legalmente le sean expedidos y que lo habiliten para trabajar en Colombia, en conjunto con los certificados o documentos que convaliden sus competencias, que deban aportarse según la regulación de las autoridades colombianas.

- i) Así mismo, deberá presentar las autorizaciones y demás permisos exigidos por las autoridades nacionales, para poder trabajar en Colombia.

Parágrafo 1: El empleador de manera autónoma, podrá establecer y requerir en el reglamento, en políticas generales o especiales, en el proceso de admisión o en el contrato de trabajo, además de los documentos antes mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

Aquellos documentos que puedan ser discriminatorios, entre estos los que contengan datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo) o, aquellas actividades que por el riesgo o afectación a la salud de la gestante o del Nasciturus se pueda ver afectado por el trabajo; el examen de sida (VIH) (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995, artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 y la Circular 0039 del 2021 del Ministerio del Trabajo), tampoco podrá solicitar dinero para el proceso de selección ni firmar títulos valor en blanco ni carta de instrucciones.

Parágrafo 2: EL EMPLEADOR podrá efectuar las pruebas de conocimiento, idoneidad y/o psicotécnicas pertinentes, que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuará las entrevistas que garanticen que el aspirante reúne los requisitos de personalidad, competencia y capacidad exigidos.

Además, antes de recibir a alguien para trabajar, se podrá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos de educación presentados y las demás que considere necesarias para el ejercicio de las actividades a contratar.

Parágrafo 3: Para la contratación de extranjeros, será cumplirán los requisitos que se establezca por las autoridades migratorias en el Estatuto Migratorio y en las normas que la reglamenten, lo modifiquen o lo adicionen; sin embargo, el estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.

Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en

vigencia de la Ley 2466 de 2025. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo 4: Todo aspirante deberá practicarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, en garantía de su salud e integridad. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no continuar el proceso de selección, contratación o celebrar el contrato de trabajo.

Parágrafo 5: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, se decidirá si se admite o no al aspirante, en caso de no ser aceptado el o la aspirante, no se estará obligado a motivar la decisión, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre los resultados.

Parágrafo 6: El aspirante, autorizará expresamente el uso de datos personales, según el Manual de Protección de Datos establecidos por la empresa o el empleador, para tal fin suscribirán el documento en el cual conste la autorización. En caso de no existir la autorización en mención, no se surtirá el proceso de selección, pues en todo el trámite se tendrá acceso a información personal del candidato.

Parágrafo 7: Una vez seleccionado el candidato, surtido y superado el proceso completo de vinculación, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

Artículo 3. EL EMPLEADOR, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba según la modalidad de contrato que se haya celebrado, término que tendrá por objeto apreciar por parte de **EL EMPLEADOR**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

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

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

Artículo 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho,

los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO IV TRABAJADORES OCASIONALES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de **EL EMPLEADOR**. Estos trabajadores tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado así mismo tendrá derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la legislación laboral.

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de siete puntos treinta y tres (7.33) horas al día y cuarenta y cuatro (44) a la semana y se ajustará según lo establecido en la Ley 2101 de 2021; a partir del 15 de julio de 2026 la jornada será de 42 horas semanales, fecha en la cual se ajustará la jornada, al tiempo correspondiente.

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

	CENTRO DE COSTOS SABANETA					CENTRO DE COSTOS BOGOTA				
PERSONAL ADMINISTRATIVO										
LUNES A SABADO	UNICO	7:30 a 16:30 (Con una hora e almuerzo)			44 HORAS	UNICO	8:00 a 17:00 (Con una hora de almuerzo)			44 HORAS
SABADOS	HORARIO	8:00 a 12:00				HORARIO	8:00 a 12:00			
PERSONAL OPERATIVO										
LUNES A SABADO	TURNO 1	7:30 a 16:30 (Con una hora e almuerzo)			44 HORAS	TURNO 1	6:00 a 15:00 (Con una hora de almuerzo)			44 HORAS
SABADOS		8:00 a 12:00					7:00 a 11:00			
LUNES A SABADO	TURNO 2	14:00 a 22:00			44 HORAS	TURNO 2	14:00 a 23:00 (Con una hora de cena)			44 HORAS
SABADOS		8:00 a 12:00					11:00 a 16:00 (Con una hora de cena)			
						TURNO 3	18:00 a 3:00 (Con una hora se cena)			44 HORAS
								11:00 a 16:00 (Con una hora de cena)		
						TURNO 4	18:00 a 3:00 (Con una hora se cena)			44 HORAS
								11:00 a 16:00 (Con una hora de cena)		
PERSONAL CONDUCTOR										
LUNES A SABADO	URBANO Y NACIONAL	Flexible, de acuerdo a la programación de la operación losgistica			44 HORAS	URBANO Y NACIONAL	Flexible, de acuerdo a la programación de la operación losgistica			44 HORAS
SABADOS										

Se aplicará en términos de la legislación nacional, convenios y/o acuerdos, la jornada ordinaria, turnos especiales y jornada laboral flexible de acuerdo con las necesidades de la operación, respetando las normas vigentes; sin perjuicio de las reformas o modificaciones que surjan al régimen de jornadas vigente, de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021

Parágrafo 1. El empleador a su criterio y sin necesidad de acuerdo o convenio con los trabajadores, podrá acogerse plenamente a la reducción de la jornada, en cualquier momento previamente a los plazos establecidos.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

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

Sin embargo, por necesidades del servicio, podrán por decisión del empleador realizarse los ajustes necesarios para mantener la operatividad y servicio, en relación con el objeto social del empleador.

Parágrafo 4. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada jornada.

Parágrafo 5. EL EMPLEADOR según sea el caso, podrá aplicar y se acoge a lo establecido en los Artículos 165 (Trabajo por turnos) y 166 (Trabajo sin solución de continuidad) del CST, que textualmente establecen:

Artículo 165. 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, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho

(48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras¹.

Artículo 166. Trabajo sin solución de continuidad. Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 3°. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

No obstante, lo anterior, el empleador reconocerá a los trabajadores su horario de alimentación, su descansos remunerados y descansos compensatorios a que haya lugar, durante la vigencia de la relación laboral.

Parágrafo 6: Para las entidades que laboran el domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá, lo estipulado en la Ley 2466 de 2025, gradualmente.

Parágrafo 7: Cuando **EL EMPLEADOR** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

Lo anterior, sin perjuicio de las fechas que modifican la jornada en aplicación de la ley 2101 de 2021, en donde progresivamente se reducirá a jornada y como efecto se reducirá esta jornada.

Parágrafo 8. Jornada especial

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **EL EMPLEADOR** 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 devengar el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

El empleador 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.

¹ La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como jornada la a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en su artículo 5, publicada en el Diario Oficial 51.736 de 15 de julio de 2021

Parágrafo 9. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios a jornadas flexibles de trabajo a modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad a primero y segundo civil, a que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador a trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible a la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máxima de quince (15) días hábiles, case en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando la pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma a planteando una propuesta alternativa al trabajador².

Parágrafo 10. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer a segundo grado de consanguinidad y civil, a primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previa acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria a la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa a remote, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado a asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita³.

Artículo 9. Descanso en sábado: Pueden repartirse las horas semanales de trabajo, conforme a la reducción progresiva implementada por el empleador atendiendo a la ley 2101 de 2021, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 10. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo. Por lo que deberán trabajar el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio

² Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025

³ Artículo 47 de la Ley 2466 de 2025

prestado que exceda de la máxima diaria legal, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración.

Artículo 11. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario acordado o estipulado, se cumplirá en igual número de horas distintas a las establecidas en este reglamento, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre - remuneración alguna.

Artículo 12. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el reglamento y en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la operación, en máquinas, herramientas o equipos, en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. El empleador anotará en el registro las horas extraordinarias realizadas.

Parágrafo 1. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b) 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.

CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 13. Trabajo ordinario y nocturno.

- a) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete horas (9:00 p.m.)
- b) Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

A partir del 25 de diciembre de 2025 el trabajo ordinario y nocturno de ajustará de la siguiente manera:

- a) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete horas (7:00 p.m.)
- b) Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 CST).

Artículo 15. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias

Artículo 16. Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo: EL EMPLEADOR podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 17. EL EMPLEADOR 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 este Reglamento.

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

Parágrafo 2: Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente

Parágrafo 3: Será reconocido y pagado por el empleador, todo trabajo suplementario o en horario nocturno o en días de descanso remunerado, que el trabajador labore, siempre que las mismas, hayan sido previamente autorizadas por escrito por el empleador.

Artículo 18. PLANILLA O REGISTRO DE HORAS EXTRAS. EL EMPLEADOR El empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas

o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador entregará al trabajador que solicite un duplicado de la relación de horas extras, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro se entregará junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

Parágrafo 1: El único registro de horas extras o suplementarias válido será el que establezca EL EMPLEADOR, aquellos registros no autorizados por EL EMPLEADOR gozarán de ineficacia frente al reconocimiento, liquidación y pago del trabajo extra o suplementario.

Parágrafo 2. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio 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.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2) Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 2. El empleador está obligado a dar descanso dominical⁴ remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Parágrafo 3. La remuneración del descanso dominical será de la siguiente manera:

- 1) El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.
- 2) Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- 3) No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- 4) Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- 5) 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 dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 4. La remuneración del trabajo dominical y festivo. Acorde a lo establecido en el artículo 179 del CST modificado por el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 el trabajo en día de descanso obligatorio se remunera de la siguiente manera:

1. *El trabajo en día de descanso obligatorio, a días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.*
2. *Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.*

Parágrafo 1. *Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual*

⁴ Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a 'dominical', se entenderá que trata de 'día de descanso obligatorio'. Parágrafo 2. Del Artículo 179 CST modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025

cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. *Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".*

Parágrafo 3. *Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.*

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

- a) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.*
- b) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.*
- c) 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.*
- d) Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.⁵*

Parágrafo 5. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

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

Artículo 21. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, EL EMPLEADOR suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

⁵ Tomado textualmente del artículo 179 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025

Artículo 22. Acorde a lo establecido en el numeral 1 del párrafo 3 del artículo 20 del presente reglamento, la empresa solo estará obligada a remunerar el descanso dominical 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 de la empresa.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor, debidamente comprobada. La empresa podrá exigir que quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe en debida forma.

Tampoco tienen derecho al pago del dominical aquellos trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad o se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 23. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 24. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 25. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón de trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme a lo estipulado en este reglamento.

Artículo 26. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
- b) Desde el medio a las trece (13) horas (1 pm) de domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece (13) horas (1 pm) del día siguiente al del descanso.

CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 28. La época de las vacaciones debe ser señalada por EL EMPLEADOR a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

Parágrafo 1. La empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno de los años de servicio.

Parágrafo 2. Igualmente podrán establecerse vacaciones colectivas en el periodo y época que determine el empleador.

Artículo 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 30. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 31. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

Parágrafo. Si el trabajador goza solamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

Artículo 32. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 33. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5)

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

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 34. EL EMPLEADOR concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente por licencia parental compartida, licencia parental flexible de tiempo parcial licencia parental por adopción⁶ para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a EL EMPLEADOR y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de **EL EMPLEADOR**, lo anterior de conformidad con la Sentencia C-930 de 2009 y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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

- a) **En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada**, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, aviso que deberá realizar el trabajador ante el área de talento Humano.

Entiéndase por **calamidad doméstica**: Aquella situación de carácter negativo, sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador; es decir, todo suceso de **fuerza mayor o caso fortuito**, que pueden ser de naturaleza familiar o no, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo: una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar en primer grado, el secuestro o la desaparición del mismo, una

⁶ Ley 2114 de 2021 deben cumplirse las previsiones establecidas en la ley, esto es según el caso, para la adopción de animales.

afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia en primer grado por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, entre otros. Todas estas situaciones u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados o irrogarles un grave dolor moral y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

La duración de la licencia por calamidad domestica será determinada exclusivamente por el empleador, teniendo en cuenta la posibilidad que tenga el trabajador de atender la emergencia que se le ha presentado, atendiendo el grado de afectación del trabajo y la posibilidad que tenga el empleador de reemplazar al trabajador que se ausenta, en la valoración que se haga de la gravedad de la calamidad doméstica, en la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan al trabajador a superarla y la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica no podrá ser superior a tres **(3) días calendario**, tiempo en el que, a criterio del empleador, podrá ser reevaluada la licencia, según el caso y la gravedad de la calamidad, para su ampliación en tiempo por otro periodo igual como máximo.

El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad domestica mediante prueba documental o cualquier otro medio válido, admisible y oportuno; o, el que le exija el empleador, anticipadamente de ser posible, o, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia de la situación.

- b) Los permisos para asistencia 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.

Estos permisos deben ser solicitados por el trabajador al empleador, con dos (2) días de anticipación a la fecha de la cita médica, salvo del caso de urgencias, para efectos de que el empleador pueda determinar su veracidad y coordinar un reemplazo para el trabajador que se ausenta.

Posteriormente a la asistencia de la cita médica del trabajador, el trabajador en un término máximo de dos (2) días, deberá presentar ante el empleador una constancia idónea que demuestre su asistencia a la cita médica, emitida por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o por la entidad que establezca la ley, según sea el caso. No se admitirá o aceptará, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico o constancias de médicos particulares, no adscritos a las entidades del sistema de seguridad social integral.

El permiso solamente se otorga por el tiempo de asistencia a la cita médica, de tal manera que, cumplida esta, el trabajador deberá presentarse a su lugar de trabajo a terminar su turno en caso de que la cita sea en la mañana, o laborará desde la hora acordada de ingreso a su turno, hasta el momento que debe desplazarse a cumplir con su cita médica.

- c) **Los permisos 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;
- d) **Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente**, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. El trabajador deberá demostrar documentalmente la citación del Centro Educativo como acudiente con la anticipación suficiente no menor a dos (2) días a la fecha en la que comparecerá a cumplir el requerimiento.

El tiempo empleado en los permisos o licencias relacionadas anteriormente, no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente a respectiva documentación o prueba que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, que por tal hecho le sean imputables.

Por regla general los permisos o licencias que no son obligatorias para el empleador otorgar, no serán remuneradas. Para la concesión o no de estos permisos o licencias no remuneradas, cuando no superen un término de hasta un (1) día, el trabajador debe solicitarlo con mínimo tres (3) días de anticipación a la fecha en que requiere el permiso o licencia, para que el empleador a su criterio determine si lo otorga o no. En caso de las **licencias o permisos no remunerados de dos (2) o más días**, el trabajador con una anticipación de al menos, cinco (5) días anteriores a la fecha para la cual requiere el permiso, para lo cual deberá presentar su solicitud por escrito al empleador, indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo. Posteriormente, el empleador le informará al trabajador si es o no procedente la autorización de dicha licencia o permiso; en ambos casos, se firmará la suspensión del contrato de trabajo por el término autorizado.

Los empleados de 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.

Se reconoce cinco días hábiles de licencia de luto acorde a lo establecido por la ley 1280 de enero 05 de 2009 en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

También se reconocerán dos (2) semanas por **licencia de paternidad**, licencia parental compartida, licencia parental flexible de tiempo parcial licencia parental por adopción según lo establecido y bajo los criterios de la ley 2114 del 2021 acorde a lo establecido en el siguiente capítulo

Se podrá otorgar 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. Para tal fin deberá allegarse la prueba válida y expedida por entidad competente con la cual se evidencien las circunstancias que se relacionan para su causación, con la suficiente anticipación para que el empleador surta los procedimientos a que haya lugar

Las licencias o permisos distintos a los obligatorios establecidos en la ley, no serán remunerados.

CAPITULO X

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 35. La empresa está en la obligación de conservar en el puesto de trabajo del trabajador que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del código sustantivo del trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por embarazo o parto, como obra a continuación:

- 1) 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 momento de iniciar su licencia
- 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- 3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, 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.
- 4) Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del

menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- 5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
- 6) La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1º. 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.

La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2º. El padre 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 permanente, así como para el padre adoptante.

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

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

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

Parágrafo 3º. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, 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.

Parágrafo 4º. 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 postparto 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 de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c. La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo 5°. 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.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará 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 registrará 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 párrafo así como en el párrafo 4° del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial 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.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

Artículo 36. Descanso remunerado en caso de aborto.

- 1) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

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

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

Artículo 37. De acuerdo a lo establecido por el legislador en la Ley 2306 de 2023, el descanso remunerado durante la lactancia se regirá por las siguientes reglas:

1. 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 de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua
2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior.

Artículo 38. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. **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.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de reingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. **Entrevistas de trabajo.** La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos.

CAPITULO XI

SALARIO, MODALIDADES SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS, PERIODOS QUE LO REGULAN, PRIMA EXTRALEGAL Y DESCUENTOS

Artículo 39. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **EL EMPLEADOR** que

no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

Artículo 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, al estipulado por períodos mayores.

Artículo 41. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte del dinero y parte en especie. Especie es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Para el pago del salario y prestaciones sociales, el trabajador deberá crear y aportar la cuenta bancaria a su nombre, en la cual autoriza le sean depositados los emolumentos remuneratorios como prestacionales.

Artículo 42. Cuando se trata de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, el empleador podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

Artículo 43. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la cuenta bancaria mediante transferencia al lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

PERIODOS DE PAGO: Los periodos de pago podrán ser:

- a) Para el personal administrativo, operativo y de apoyo: Quincenal.

Artículo 44. EL EMPLEADOR pagará el salario al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. **EL EMPLEADOR** pagará el salario en dinero, por períodos iguales y vencidos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. **EL EMPLEADOR** efectuará 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.

CAPITULO XII

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

Artículo 45. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, en concordancia con el **SG-SST**.

Artículo 46. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de las instituciones del sistema de seguridad social (**EPS, ARL**), a través de la **IPS** a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 47. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida, calificándose de grave su conducta por la omisión de autocuidado, pudiendo causarse la terminación del contrato de trabajo.

Cuando el trabajador se ausente de su sitio trabajo por razones de enfermedad, el trabajador deberá informarle a su empleador con un término no mayor a un (1) día hábil, desde la fecha de su inasistencia a **EL EMPLEADOR**. Igualmente, el trabajador deberá entregar a **EL EMPLEADOR**, documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el

cual deberá estar adscrito a la **EPS** o **ARL** a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo de la entidad competente que para tal efecto establezca la Ley.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 48. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a sus superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y subalternos.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **EL EMPLEADOR**.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **EL EMPLEADOR** en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el ejercicio de las actividades, manejo de equipos, máquinas, instrumentos y herramientas de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) No incurrir, favorecer o tolerar conductas constitutivas de actos de la violencia, acoso laboral o sexual en cualquiera de sus modalidades o de discriminación a compañeros, subalternos y superiores, o a cualquier persona que tenga relación directa o indirecta con el empleador.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES ESPECIALES DE SEGURIDAD

Artículo 49. Con el fin de salvaguardar los la integridad física y moral, los bienes y la seguridad de la organización en los Centros de Trabajo de **EL EMPLEADOR**, de terceros y de los trabajadores, se implementarán medidas de control, seguridad y medios de vigilancia pertinentes de manera permanente; entre estas figuran la instalación de circuitos cerrados de televisión, controles biométricos o físicos de ingreso y salida de las instalaciones y de áreas específicas de **EL EMPLEADOR**, controles de acceso (ingreso y salida), controles de imagen (fotografía), dentro de las instalaciones de la empresa, en sus sedes y fuera de ellas. Dentro de los controles se encuentran o podrán ser instalados en los vehículos, macros, GPS, entre otros.

Las medidas de seguridad y control aplican a trabajadores, proveedores, contratistas y terceros visitantes, quienes desde el ingreso autorizan expresamente a ser monitoreados, grabados, fotografiados y a que se registren sus huellas digitales en los equipos de seguridad táctil.

Para tal fin, se suscribirán las autorizaciones correspondientes por trabajadores y terceros, acorde a lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 50. El orden Jerárquico del empleador es el siguiente:

ÁREA ADMINISTRATIVA:

Gerente Oficina – Representante Legal

Directores

Jefes

Coordinadores

Asistentes

Analistas

Supervisores

Auxiliares

ÁREA OPERATIVA:

Conductores

Auxiliares

Mensajeros /Acompañantes motorizados

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de EL EMPLEADOR: El Gerente General en segunda instancia y Recursos Humanos en primera instancia

Los demás cargos directivos y coordinadores de área, pueden solicitar el inicio de las acciones disciplinarias al área de Recursos Humanos, allegando el informe correspondiente detallado en el cual se incluyan los hechos y circunstancias de tiempo modo y lugar y las pruebas a que haya lugar.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años el trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del CST)

Artículo 52. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado 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 del trabajo.

PARÁGRAFO. Los aprendices menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 aprendices en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio de trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar

hasta las ocho (8: 00 pm) siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 53. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 30 de la Ley 403 de 1997.
 - b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - e. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo

- aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - h. Los empleados de 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.
7. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y
10. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También

gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del CST.
13. 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.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 20 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará 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.
15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
17. 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.

- 18.** 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 aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá 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.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 1. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 3. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

- 19.** Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 20.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos establecidos en la ley.
- 21.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

- 22.** Llevar un registro de los aprendices del SENA, salvo que se haya optado por su monetización.
- 23.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 24.** Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en EL EMPLEADOR
- 25.** Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:
- a) Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo** a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
 - c) Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
 - d) Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- e) **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- f) **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- g) **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- h) **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- i) **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- j) **Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.**
- k) **El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el SG-SST de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;**

- l) Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
- i. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
 - ii. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
 - iii. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y
- m) Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
26. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) de **EL EMPLEADOR** y procurar su financiación.
27. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de la administradora de riesgos laborales.
28. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas del sistema de salud y seguridad en el trabajo y que no sean contrarias a este decreto
29. En desarrollo de los fines del estado, procurar que prime el interés general sobre el particular, en las relaciones que surgen entre trabajadores y entre ellos y el empleador y frente a terceros.

Parágrafo 1. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la

implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 3. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

30. Generar las medidas necesarias para la eliminación de la violencia, el acoso de cualquier tipo y la discriminación en el ámbito laboral

Artículo 54. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos convenidos y estipulados. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **EL EMPLEADOR** o a las personas que 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. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos, las materias primas sobrantes y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
4. Responder por los daños a equipos, herramientas o bienes de terceros o del empleador, para tal efecto, autorizará el descuento correspondiente o reemplazará el objeto dañado, con otro de la misma calidad, marca y condiciones específicas.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
6. Observar las normas y prescripciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador, que deban observar los trabajadores de acuerdo con el trabajo que desempeñen.
7. Comunicar oportunamente a **EL EMPLEADOR**, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas, a terceros o a los bienes de **EL EMPLEADOR**.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por **EL EMPLEADOR**, sus representantes, el médico de **EL EMPLEADOR** o por las autoridades del caso.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y, órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

Igualmente son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

1. No fumar dentro de los predios del empleador, en los alrededores, ni en los lugares prohibidos establecidos por el legislador o **EL EMPLEADOR**, en horas de trabajo o fuera de ellas y evitar cualquier acto que contamine el ambiente.
2. En virtud de los riesgos que pueden surgir, en el desarrollo de las actividades de trabajo, **EL TRABAJADOR** se obliga a no portar, almacenar, consumir bebidas embriagantes, ni presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o portar, almacenar, consumir sustancias prohibidas, alucinógenas o drogas enervantes, esta obligación se extiende al compromiso de no estar bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave para todos sus efectos legales.
3. Realizarse las pruebas necesarias para determinar el consumo de sustancias alucinógenas o embriagantes, pruebas que serán determinadas por el empleador en cualquier tiempo. Su negativa será tomada como aceptación del estado de embriaguez.
4. No sustraer útiles, equipos o herramientas de trabajo, llaves de la oficina, ni ninguna clase de elementos o artefactos, de **EL EMPLEADOR**.
5. No destinar ningún elemento o bien de **EL EMPLEADOR**, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por el empleador o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita.
6. Actuar de manera solidaria, respetuosa y sin ejercer actos discriminatorios con sus compañeros de trabajo (Pares, superiores o subalternos), el empleador, clientes o terceros.
7. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de **EL EMPLEADOR**.
8. No vender, comercializar ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones del empleador, salvo que exista autorización escrita de las directivas. Sin perjuicio de que sus funciones estén directamente relacionadas con esta actividad.

9. Registrar en las oficinas de **EL EMPLEADOR** su domicilio y dirección e informar por escrito al empleador de manera oportuna, cualquier cambio que ocurra sobre su lugar de domicilio. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación dirigida al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, cuando se remita a la dirección que ha registrado el trabajador en la empresa.
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 **EL EMPLEADOR** en general.
11. Hacer uso permanente de la dotación entregada por **EL EMPLEADOR**, tanto vestido y calzado de labor, como las relacionadas con Elementos de Protección Personal “EPP” y devolverlas al finalizar el contrato de trabajo, para su cambio por daño o entrega de nuevas dotaciones o elementos.
12. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia, que le señale el empleador o los que su oficio le imponga.
13. Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes del empleador, por sí o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, para otorgar beneficios a terceros o para ejercer su actividad, salvo autorización expresa del empleador. Cualquier excepción deberá ser autorizada por el empleador por escrito.
14. Obrar con plena observancia de principios éticos, morales y de transparencia que exige su labor, así mismo sujetar su actuar al cumplimiento normativo y de las políticas internas de la empresa. (Cumplimiento de la Política PTEE).
15. Cumplir las estipulaciones del servicio, actividades y compromisos, contenidas en el manual de funciones, en políticas y directrices establecidas por el empleador.
16. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral como en su comportamiento, velando por mantener una actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad empresarial, externa y del empleador.
17. Mantener una comunicación leal, acertada, fluida, oportuna y verás con su empleador, compañeros y superiores jerárquicos, que permitan observar riesgos y prevenir situaciones lesivas de eventual vulneración a derechos o discriminación, al personal o al proceso administrativo u operativo.

18. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes en relación con su cargo y los que le solicite **EL EMPLEADOR** o sus representantes.
19. Mantener vigentes los permisos, habilitaciones y certificaciones exigidos por la ley para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
20. Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter ordinario y extraordinario a las que sea convocado por el empleador, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse, tales como capacitaciones, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
21. Llevar a cabo remplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.
22. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde, desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
23. Cumplir con los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes.
24. Cumplir con el horario de trabajo establecido por **EL EMPLEADOR** para el desarrollo de sus labores.
25. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso, siempre y cuando no vayan en contra de la dignidad del trabajador
26. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo.
27. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
28. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas, tareas no efectuadas.
29. Entregar inmediatamente los dineros de **EL EMPLEADOR**, que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.

30. Emplear los servicios informáticos de **EL EMPLEADOR** para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
31. No consentir, ni permitir que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de **EL EMPLEADOR**, o sus áreas de trabajo, sin autorización previa y escrita de **EL EMPLEADOR** y/o sus representantes.
32. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
33. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud o de sus compañeros y/o perjudicar gravemente a **EL EMPLEADOR**, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
34. Informar al empleador cuando le haya sido expedida una incapacidad o licencia, lo cual debe realizar de manera inmediata a su otorgamiento y demostrarlo válidamente a más tardar siguiente en que fue expedida la misma.
35. Asistir puntualmente a la práctica de los exámenes médicos ocupacionales que le haya indicado su empleador.
36. Informar y aportar de manera oportuna y completa al momento de ser vinculado a **EL EMPLEADOR** los documentos de quienes conforman su grupo familiar, para efectos de incluirlos al momento de realizar su afiliación a la EPS y Caja de Compensación Familiar.
37. Informar de manera oportuna a su empleador cuando exista algún cambio en relación con las personas que registró como beneficiarios en la EPS o CCF.
38. Entregar a **EL EMPLEADOR** los soportes documentales que la misma requiera para efectos que pueda tramitar ante la EPS el pago de las prestaciones económicas por salud, maternidad o paternidad. Igualmente, cuando se trate de prestaciones económicas o asistenciales de la ARL.
39. Entregar a **EL EMPLEADOR** los documentos expedidos por la autoridad competente y la demás que se requiera en caso de tener derecho a licencia remunerada por luto, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento del familiar.
40. Asistir a las capacitaciones, cursos y reuniones que se programen por **EL EMPLEADOR**, autoridades administrativas, entes de control o cualquier autoridad.

- 41.** Actuar en todo momento en garantía de los derechos fundamentales de sus compañeros, empleador y terceros. Para lo cual actuará buscando el bien común y colectivo, no el individual.
- 42.** Actuará con un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, en relación con su empleador. Todo en aras de buscar la viabilidad y estabilidad necesarias en beneficio de toda la comunidad empresarial.
- 43.** Devolver y/o legalizar en debida forma a su empleador, inmediatamente culmine el acto, actividad o tarea asignada, los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de las funciones a este asignadas, aportando los soportes documentales (facturas, recibos válidamente expedidos a nombre y con el NIT de la empresa).
- 44.** Informar oportunamente al empleador cualquier condición que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a EL EMPLEADOR, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
- 45.** Cumplir de manera estricta las normas del Sistema de Gestión en Seguridad Salud en el Trabajo y Ambiente (SGSST) que se encuentre vigente o la norma que lo complementa, modifique, sustituya o derogue.
- 46.** Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio de Trabajo
- 47.** Marcar o reportar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa, fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización del jefe inmediato para entrar o salir de la Empresa.
- 48.** Observar y cumplir estrictamente los procedimientos establecidos o que se establezcan por la empresa para la solicitud de permisos, licencias o para el reporte de asistencia a citas médicas, justificación de ausencias y novedades al sistema de seguridad social integral.
- 49.** Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida de trabajo, como para los recesos y pausas activas.
- 50.** Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que los trabajadores deban cambiarse de ropa, dicho cambio se hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonarán el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa.

- 51.** Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo adecuado y seguro de máquinas, herramientas y materias primas a fin de evitar accidentes, lesiones, daños y pérdidas de cualquier índole que afecten al trabajador, compañeros superiores subalternos, al empleador o terceros. Así mismo utilizará todos estos elementos en actividades propias del cargo y en favor de la compañía empleadora.
- 52.** Mantener aseados y en orden cada espacio en el cual se desarrolla su trabajo, así como las máquinas, herramientas y demás enseres de trabajo. Por lo anterior, al final de cada turno debe limpiar y organizar los lugares y máquinas donde haya trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.
- 53.** Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra a máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
- 54.** Evitar desperdiciar las materias primas o elementos de trabajo salvo deterioro o uso normal.
- 55.** Acudir a trabajar con una excelente presentación personal acorde al cargo desempeñado, siguiendo el código de vestuario establecido por la empresa para cada uno de los días laborales, actividades o eventos señalados por la misma.
- 56.** Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños e instalaciones comunes de la empresa, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
- 57.** Utilizar adecuadamente los servicios brindados por la empresa en las áreas para descanso o alimentación, así mismo mantener en perfecto estado estas áreas, junto con todos los utensilios y elementos de uso común, colaborando siempre con el orden y limpieza de estos.
- 58.** Comunicar accidentes laborales, por leves que sean, en forma inmediata a la persona encargada para su respectivo reporte a las entidades del Sistema de Seguridad Social y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, en caso de que proceda.
- 59.** Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares.
- 60.** Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
- 61.** Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo.
- 62.** Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario y nivel jerárquico.

- 63.** Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidad del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
- 64.** Guardar completa reserva sobre la naturaleza de los procesos internos productivos, comerciales, y las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores conozca o participe directa o indirectamente.
- 65.** Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Ejecutivo de área o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa o al personal.
- 66.** Efectuar las denuncias, reportar o poner en conocimiento cualquier señal de alerta, que sean propios de los sistemas de cumplimiento y autogestión de riesgos Éticos o de cumplimiento normativo de la empresa.
- 67.** Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 148 del C.S.T.
- 68.** Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la Empresa le confíe el manejo de vehículos y cumplir con las establecidas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- 69.** Firmar la copia de las comunicaciones en señal de recibo y aceptación de todos los documentos que reciba por parte de la empresa.
- 70.** Usar los medios y herramientas de trabajo para los fines laborales y en caso de comprobarse el uso inadecuado o malintencionado por parte de algún trabajador, dará lugar a las sanciones correspondientes de tipo laboral y económico si con la conducta se causa un detrimento para la Empresa, clientes y/o aliados de negocio.
- 71.** Utilizar de manera diligente, cuidadosa y responsable las redes corporativas, sistemas telemáticos o elementos y equipos informáticos, que coloque a su disposición la Empresa o a los que tenga acceso en razón del servicio contratado.
- 72.** Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral informes, cartas y circulares.

73. Adoptar, respetar y cumplir los lineamientos, políticas y procedimientos que se deriven de la cultura organizacional o cualquier otro que sea implementado por el Gobierno Corporativo en procura de garantizar las acciones legales tendientes al buen gobierno.
74. Adoptar conductas de reconocimiento y garantía de los derechos de terceros, conforme los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial.
75. Ajustarse a las obligaciones y lineamientos ambientales y de desarrollo sostenible que adopte el empleador.
76. No incurrir, favorecer o tolerar conductas constitutivas de actos de la violencia, acoso laboral o sexual en cualquiera de sus modalidades ni discriminar a compañeros, subalternos y superiores, o a cualquier persona que tenga relación directa o indirecta con el empleador.
77. Para el caso de los conductores o personal que utilice cualquier vehículo, deberá cumplir estrictamente el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Su incumplimiento u omisión, aun por primera vez, será calificado como falta grave y justa causa de despido.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones se califica como falta grave.

Artículo 55. Se prohíbe a **EL EMPLEADOR**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151 (modificado por el Artículo 19 de la Ley 1429 de 2010), 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, **EL EMPLEADOR** puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **EL EMPLEADOR**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure la empresa cerrada.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 56. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **EL EMPLEADOR**.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **EL EMPLEADOR**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer ventas, colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, herramientas o artefactos suministrados por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado.

Igualmente, está prohibido para el trabajador lo siguiente:

1. Ingerir dentro de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia.
2. Portar, almacenar, distribuir, dentro de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**, o en las de sus clientes, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia. El incurrir en esta conducta se considera y califica como falta grave para todos sus efectos legales.
3. Negarse a realizarse la prueba de alcoholemia o alcoholimetría, establecida por el empleador, para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo y la ejecución adecuada del servicio por parte del trabajador.
4. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio del empleador, que no correspondan al desempeño de sus funciones o sea autorizados expresamente por el empleador.
5. Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios del empleador con funcionarios de **EL EMPLEADOR**, que sean distintas de las estrictamente profesionales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades de **EL EMPLEADOR**.
6. Actuar en contra de los acuerdos celebrados, políticas y protocolos empresariales, con fines individuales contrarios al bien común en las relaciones con sus compañeros y la comunidad empresarial o laboral, que ponga en riesgo la estabilidad de **EL EMPLEADOR** y la continuidad de la relación laboral o que afecten bienes superiores constitucionales y fundamentales de la comunidad empresarial y terceros.
7. Omitir información sobre su estado de salud, que pueda poner en riesgo su integridad física, psicológica o moral, de lo cual pueda ocasionarle perjuicios al empleador y al mismo trabajador.
8. Utilizar las Notas Crédito, Vales, títulos valores o facturas del empleador o que guarden relación con este, en beneficio propio.

9. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de bienes, materiales o equipos de propiedad de **EL EMPLEADOR**, sin autorización previa y escrita del empleador. Salvo que se trate de funciones propias de su cargo.
10. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte **EL EMPLEADOR**, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos. Será considerado violación a la ética empresarial y conflicto de intereses.
11. Realizar con los contratistas o proveedores que sirven a su empleador, acuerdos diferentes a los autorizados por el empleador, especialmente en aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
12. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador, de superiores, subalternos o terceros, incluyendo aquellas conductas consideradas como discriminatorias por la legislación.
13. Emplear los servicios informáticos de **EL EMPLEADOR** para temas diferentes para el cual fue contratado, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
14. Acceder a redes sociales, correos electrónicos personales o páginas de internet, que no tengan relación con su actividad, trabajo y/o funciones, en las instalaciones de la compañía y/o en horas de trabajo. El empleador podrá revisar los historiales de navegación en internet de los computadores de propiedad de esta. Esta prohibición incluye el uso para fines discriminatorios, políticos o de afectación de derechos fundamentales de terceros o de la comunidad empresarial.
15. Utilizar o gastar los dineros entregados por el empleador destinados para el ejercicio de sus funciones, en fines diferentes a lo encomendado.
16. Transgredir la política del uso de celular, tecnológicos y equipos de comunicación, violentando el derecho a la desconexión laboral.
17. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, vehículos o en lugares prohibidos por los clientes o la ley.
18. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa de su jefe inmediato.

- 19.** Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el tiempo de trabajo, o fuera de este cuando tales situaciones afecten derechos a la comunidad empresarial o su empleador.
- 20.** Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar cualquier hecho.
- 21.** Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, con terceras personas o su empleador o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
- 22.** Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
- 23.** Ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, aprovechando su posición en la organización o no, que afecte el trabajo de los demás o en donde se utilice tiempo de la compañía, salvo autorización escrita del empleador.
- 24.** Crear o alterar documentos para su beneficio personal en desarrollo de su actividad laboral o para alterar la realidad.
- 25.** Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax si se utiliza este medio, los computadores, las fotocopadoras y cualquier otro implemento de oficina o taller de propiedad de la Empresa con fines personales o de terceros, sin previa autorización del jefe inmediato. Salvo que este dentro de sus funciones ejercer estas actividades.
- 26.** Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma o que afecte el buen nombre de su empleador o derive en conflicto de intereses.
- 27.** Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
- 28.** Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que personas ajenas a la Empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo. Salvo que existe autorización empresa del empleador
- 29.** Haber presentado para la admisión en la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles eventualmente adulterados, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- 30.** Transportar en los vehículos de la Empresa sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella.

- 31.** Conducir vehículos de la Empresa sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
- 32.** Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador.
- 33.** Introducir paquetes u objetos sospechosos o que generen riesgo a la empresa o la comunidad empresarial, a las instalaciones o lugares de la Empresa, sin la autorización correspondiente de su empleador, para lo cual siempre permitirá ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe.
- 34.** Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Empresa.
- 35.** Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios. Se incluye en esta prohibición cualquier acto de difamación o discriminación.
- 36.** Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Empresa sin autorización expresa y escrita de la misma. Se incluye en esta prohibición, el retirar información de base magnética de la Empresa (computadores, discos duros, cd's, memorias usb, etc.) sin la autorización escrita por parte de la Gerencia.
- 37.** Introducir en los computadores de la Empresa, medios magnéticos ajenos a la Empresa que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
- 38.** Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes, que busquen alterar la lealtad del trabajador u obtener beneficios o decisiones que los favorezca y, que comprometan los intereses de la Empresa, sus colaboradores o terceros.
- 39.** Violar, intentar violar o desactivar los controles y/o sistemas de información y protección de La Empresa ni intentar acceder a cualquier información o programa diferente a los que haya sido autorizado en virtud de su cargo.
- 40.** Realizar menciones difamatorias, falsas, obscenas, racistas, violatorias de derechos de autor, hacer copias de material o documentación de la Empresa o registrados por terceros, ni compartir o discutir información sensible relacionada al negocio, La Empresa, sus productos y servicios, clientes, empleados, contratistas y/o otros agentes o aliados de negocio, sin el pleno cuidado y cumplimiento de los acuerdos de confidencialidad.

41. Incurrir en alguna de las conductas que están descritas en la política de Ética y Transparencia Empresarial adoptada por EL EMPLEADOR.
42. Vulnerar, omitir, violentar, amenazar o acceder sin autorización expresa entregada por EL EMPLEADOR o el oficial de protección de datos a los datos personales y/o controles físicos, tecnológicos y procedimentales establecidos para la protección de datos personales y de información reservada.
43. Efectuar actividades en representación de la empresa o portando sus logos y/o distintivos que afecten o deterioren el buen nombre del Empleador o su percepción pública, sus relaciones sociales, comerciales y operativas.

El incurrir en las anteriores prohibiciones se califica como falta grave.

CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 57. EL EMPLEADOR no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

Artículo 58. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de **EL EMPLEADOR**, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

- a. **Amonestación:** La amonestación consiste en la invitación o reconvención (advertencia) verbal o escrita, que el inmediato superior hace al trabajador que estaría cometiendo alguna violación leve de sus obligaciones laborales, que busca reencaminar al colaborador a mejorar en su trabajo, evitar incurrir en situaciones que podrían constituir una falta disciplinaria o una eventual causal de terminación del contrato de trabajo, todo en aras de la mejora en el servicio y el cumplimiento de los compromisos de trabajo y los adquiridos desde el inicio de la relación laboral. La sola amonestación no se considera sanción, pero será anotada en la hoja de vida del trabajador.
- b. **Multa:** La multa podrá ser impuesta por EL EMPLEADOR en caso de que el trabajador incurra en falta leve por retardo a su lugar de trabajo de hasta por quince (15) minutos en el caso que, a juicio de EL EMPLEADOR, la naturaleza y gravedad de la conducta no amerite llamado de atención u otro tipo de sanción disciplinaria. La multa no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para

dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
(Artículo 113 CST)

- c. **Llamado de atención:** El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que, a juicio de **EL EMPLEADOR**, la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.
- d. **Suspensión disciplinaria:** La suspensión disciplinaria podrá imponerla **EL EMPLEADOR** en caso de faltas o violación de deberes y prohibiciones laborales por parte del trabajador, que, a juicio de ella, no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de dos (2) meses.

Expresamente se establece que la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, para ningún efecto, se considera ni es una sanción disciplinaria.

De acuerdo con lo anterior, se califican y establecen las siguientes faltas como su sanción:

La levedad o gravedad de las faltas será establecido por Recursos Humanos o el área que la empresa determine para tal fin.

Artículo 59. Constituyen faltas leves

- 1) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente a juicio de **EL EMPLEADOR**, cuando no cause perjuicio de consideración, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; con los efectos y para los fines establecidos en el artículo 113 del CST, así:
 - a) *Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*
 - b) *El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.*
 - c) *La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.*
- 2) La comisión de conductas que vulneran la política de conducción y operación segura de vehículos y equipos, por primera vez, cuando el acto no sea calificado en la política como de mayor gravedad, causará un comparendo pedagógico con las demás consecuencias contenidas en la política.

- 3) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente a juicio de **EL EMPLEADOR**, cuando no cause perjuicio de consideración, implica por segunda vez, llamado de atención al trabajador por escrito con copia a la hoja de vida; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días. Esto, sin perjuicio de que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar
- 4) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a **EL EMPLEADOR**, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- 5) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **EL EMPLEADOR** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- 6) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Artículo 60. Constituyen faltas graves:

- 1) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- 4) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, la cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
- 5) Incurrir en las prohibiciones contenidas dentro del presente reglamento o en el contrato de trabajo, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
- 6) Incumplir las obligaciones y programas establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST, aún por primera vez.
- 7) Los daños a los bienes de terceros o del empleador, por negligencia, imprudencia o impericia, aun por primera vez

- 8) Las faltas catalogadas como graves en el contrato de trabajo y la violación de principios y derechos fundamentales establecidos en la Carta Política, la legislación nacional o normas internacionales incorporadas al sistema jurídico colombiano.
- 9) La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
- 10) La violación grave de la política de política de conducción y operación segura de vehículos y equipos, aun por primera vez.
- 11) No informar oportunamente al empleado sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
- 12) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización ejecución normal del trabajo
- 13) El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
- 14) No entregar al término de cada jornada o en los periodos establecidos por el empleador los valores recaudados o las sumas de dinero que le fueron entregadas y que tienen que legalizar en cuanto a los gastos realizados con dichas sumas.
- 15) Sustraer restablecimiento de los útiles herramientas, equipos, materias primas o productos sin permiso escrito y firmado por el empleador.
- 16) Portar o guardar en las instalaciones de la compañía sustancias enervantes o embriagantes, así como presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, aún por primera vez
- 17) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, áreas de trabajo o equipos del empleador.
- 18) El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o el correo electrónico asignados por el empleador
- 19) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas o procedimientos del empleador
- 20) La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado
- 21) La exlimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo

- 22)** Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, equipos o herramientas, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio al empleador, a terceros o a los compañeros de trabajo.
- 23)** El incumplimiento de las obligaciones y/o prohibiciones especiales establecidas en el presente reglamento, así como las establecidas en el contrato de trabajo o cualquier política empresarial.

CAPÍTULO XVIII

DEBIDO PROCESO PARA LA APLICACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 61. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá garantizar el debido proceso al trabajador en garantía del derecho a la defensa, igualdad, derecho de las formas, derecho a la imparcialidad y derecho a la publicidad.

Artículo 62. Se tendrán como principios del Debido Proceso para la aplicación de faltas disciplinarias los siguientes:

1. Dignidad Humana
2. Presunción de Inocencia
3. In dubio pro disciplinado
4. Proporcionalidad
5. Derecho a la Defensa
6. Contradicción
7. Intimidad y Buen Nombre
8. Lealtad y Buena Fe
9. Imparcialidad
10. Non bis in ídem

Parágrafo: Los principios establecidos en este artículo serán aplicados por el empleador o su representante.

Artículo 63. Inicio del Procedimiento: Cualquier jefe de área y en su línea ascendente, podrán requerir a los trabajadores que se encuentran a su cargo a diligencia de descargos, acto que se realizará por Talento o recursos Humanos o el área designada para tal fin.

Artículo 64. Procedimiento: Posterior a la ocurrencia del hecho disciplinable y acorde al contenido normativo del Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador seguirá el siguiente procedimiento:

1. Comunicación Formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, el cual debe ser por escrito.
3. Dar traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso por un término no inferior a cinco (5) días.
4. Dar espacio al trabajador o trabajadora para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir pruebas y allegar las necesarias para sustentar su defensa, el cual podrá ser efectuado en descargos verbales o escritos según determine el empleador.
5. Pronunciarse definitivamente, con la debida motivación identificando especialmente la causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, imponer la sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. Darle la oportunidad al trabajador de impugnar la decisión.

Artículo 65. Descargos o Audiencia de Defensa: La audiencia de descargos podrá ser presencial o remota mediante el uso de las TICs, en caso que la audiencia sea realizada de forma presencial podrá ser realizada ante máximo dos testigos, en caso de que así el trabajador lo requiera, quienes firmarán en compañía de quien tramita el procedimiento y el trabajador investigado el acta respectiva, pero no estarán investidos de facultades de representación ni podrán intervenir en el trámite, salvo como asistentes (testigos).

Cuando el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos, para este caso la misma será firmada por la persona encargada de talento humano, por dos testigos hábiles o por la persona que determine la dirección general según cada caso, en todo caso, la nota en el documento será acompañada por dos testigos, dejando por escrito constancia de que el trabajador se niega a firmar los documentos soporte del trámite disciplinario o de la investigación.

Artículo 66. Por principio de inmediatez, el empleador deberá tramitar e imponer la sanción correspondiente en un término razonable y que se ajuste a las necesidades operativas de la actividad.

Artículo 67. Debido Proceso para trabajadores sindicalizados: los trabajadores sindicalizados podrán ser asistidos o acompañados por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato siempre que sean trabajadores de la empresa.

Artículo 68. Garantías a los Trabajadores con Discapacidad, Limitación Física o Sensorial: El empleador contará y dispondrá las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Artículo 69. Uso y Disposición de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): El procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones incluyendo, pero sin limitarse a las notificaciones, traslado de material probatorio, recibimiento de descargos y decisión.

Parágrafo 1: En el caso que, por las condiciones de modo, tiempo y lugar el trabajador se encuentre ubicado en un área de difícil acceso y comunicación, el empleador podrá, a su criterio, bien garantizar el traslado del trabajador hasta la dirección administrativa o disponer de los elementos y medios (TIC) para propender la comunicación del mismo.

Parágrafo 2: Para efectos de la garantía de publicidad, legalidad y debido proceso; el empleador estará autorizado para grabar el trámite y/o audiencias celebradas; la grabación de la audiencia no requerirá firma digital o física del trabajador.

Artículo 70. El representante legal podrá delegar en otro funcionario o de considerarlo en una entidad externa especializada, para la realización del proceso o para resolver los recursos presentados en tiempo y sus decisiones serán de obligatorio cumplimiento.

Artículo 71. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este capítulo.

CAPITULO XIX

DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 72. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del empleador:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos
- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- 10) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000.

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, OPERADOR ANDINO DE CARGA S.A.S de Carga SAS, deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

16) Igualmente, en el evento en el cual se incumpla la política de conducción y operación segura de vehículos y equipos, según lo que en ella se establece, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.

17) La vulneración comprobada de las políticas y protocolos de protección contra la discriminación, de acoso sexual o laboral.

18) La transgresión comprobada de las políticas de protección de datos personales, manejo confiable de la información, responsabilidad social empresarial, confidencialidad, legalización de gastos y costos operativos, transparencia y ética empresarial y las demás que se encuentren vigentes o se creen para el debido desarrollo de la compañía o para la protección de bienes superiores de trabajadores, el empleador o terceros; en fin, de la comunidad empresarial y sus stakeholders.

Por parte del trabajador:

- 1)** El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
- 2)** Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- 3)** Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

- 4) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- 5) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 73. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

CAPITULO XX CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

Artículo 74. Para la vinculación de trabajadores extranjeros **EL EMPLEADOR**, tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Exigir al extranjero la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio, con la autorización expresa emanada de la autoridad competente.
2. Solicitará la presentación de la cédula de extranjería cuando quiera que esta persona esté obligada a tramitarla. (Visas con vigencia superior a tres (3) meses, o en el periodo que se determine por la autoridad correspondiente)
3. Informará por escrito a Migración Colombia o la autoridad que se determine, sobre la vinculación, contratación o admisión y de su desvinculación o terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario, siguientes a la iniciación o terminación de labores.

4. Sufragará los gastos de regreso al país de origen o último país de residencia del extranjero contratado o vinculado, así como los de su familia o beneficiarios a la terminación del contrato o vinculación, o cuando proceda la cancelación de la Visa, la deportación o expulsión. Esta obligación cesará cuando el extranjero obtenga Visa Temporal en las categorías de cónyuge o compañero permanente de nacionalidad colombiana, padre o madre de nacionalidad colombiano o Visa de Residente.

Parágrafo 1: Sin embargo, El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.

Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia la Ley 2466 de 2025. En todo caso a los trabajadores migrantes se le garantizará el acceso a la justicia laboral

CAPITULO XXI ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Artículo 75. Objeto y Ámbito de aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia. Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en la Ley.

Artículo 76. Teletrabajo y teletrabajador. 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.

El teletrabajador es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Parágrafo 1. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. **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 acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **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.
- d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. **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.

Artículo 77. Auxilio de conectividad en reemplazo de auxilio de transporte. 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.

Artículo 78. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. El presente capítulo regula lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral. El uso de los equipos y programas deberá realizarse conforme a la política de protección

de datos y manejo confiable de la información empresarial y los lineamientos que de carácter particular sean entregados al trabajador.

Artículo 79. Obligaciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador debe cumplir con lo siguiente:

1. No 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 **EL EMPLEADOR** 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.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado su empleador sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.
4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la compañía.
5. Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a **EL EMPLEADOR**.
6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de **EL EMPLEADOR** que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que el empleador le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por el empleador, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale **EL EMPLEADOR**.
9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

- 10.** Acatar las órdenes del empleador frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
- 11.** Permitir que el personal autorizado previamente por EL EMPLEADOR pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, salud ocupacional y seguridad informática.
- 12.** Observar las normas y prescripciones sobre salud ocupacional y seguridad industrial del empleador, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
- 13.** No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que el empleador le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por el empleador.
- 14.** Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite el empleador o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
- 15.** Informar oportunamente al empleador las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
- 16.** Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador.
- 17.** Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca del empleador por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
- 18.** No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de EL EMPLEADOR, ni a la información que reposa dentro de los mismos.
- 19.** Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por el empleador con el fin de tener control de los datos que maneja EL EMPLEADOR.
- 20.** No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita del empleador, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
- 21.** Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de EL EMPLEADOR, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
- 22.** Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.

23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe el empleador con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
25. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de **EL EMPLEADOR**.
26. Cumplir estrictamente las normas que sobre Seguridad y salud en el Trabajo le sean determinadas. Por tanto, se compromete a conocer y acatar el Sistema de gestión y Seguridad en el Trabajo de su **EMPLEADOR**

Artículo 80. Prohibiciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por **EL EMPLEADOR** en actividades distintas a la labor contratada.
2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por **EL EMPLEADOR**, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de **EL EMPLEADOR**, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado **EL EMPLEADOR**, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale el empleador, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.
7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita del empleador.

8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de **EL EMPLEADOR**. Tales como las de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO XXII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador adquiere el compromiso de crear los mecanismos de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual materializa mediante la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo (SGSST), socializándolo y actualizándolo en virtud de las normas que lo rigen.

Tanto la política, matrices y demás documentos del SGSST, hacen parte integral del presente reglamento y del contrato de trabajo.

Artículo 81. Obligaciones de SG-SST y autocuidado: 1) Procurar el cuidado integral de la salud; 2) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; 3) Dar cumplimiento a las normas establecidas en el Manual de Sistemas de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, para la prevención y control de los factores de riesgo específicos de su cargo; 4) Informar oportunamente a su Jefe Inmediato acerca de los peligros latentes en su área de trabajo; 5) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; 6) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; 7) Conocer sus labores y realizarlas teniendo el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismo; 8) Informar al jefe inmediato en caso de accidente y/o incidente de trabajo, el cual deberá ser reportado en el registro respectivo; 9) En lo pertinente según la modalidad de su contratación y el ejercicio de sus labores, deberá participar en los Subprogramas de Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo, y Medio Ambiente, establecidos por el empleador; 10) Usar y mantener en muy buen estado de conservación los elementos de protección personal que **EL EMPLEADOR** le suministre para el desempeño de su trabajo; 11) Devolver los elementos de protección personal y las herramientas asignadas en buen estado. En caso de deterioro o daño deben devolverse para el cambio respectivo; 12) Abstenerse de realizar actividades o labores fuera del ámbito de su contratación, que afecte su salud y ocasionen desgaste de su organismo en forma que impidan una adecuada prestación del servicio convenido; 13) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas del SG-SSTA "Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente"; n) Participar en las actividades de capacitación y entrenamiento definidas en el Plan de Capacitaciones.

Artículo 82. Todo trabajador debe notificar por escrito el mismo día en que se sienta enfermo cualquier cambio en su estado de salud al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y

el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. (ley 1562 de 2012)

Artículo 83. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte, habrá lugar al auxilio de conectividad. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa del empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por el empleador por escrito.

CAPITULO XXIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 84. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior jerárquico en orden ascendente quien los oír y resolverá en justicia y equidad. En caso de que no sea atendida su reclamación o no se conformare con la solución, podrá acudir ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente. Los reclamos se resolverán en un tiempo razonable.

Artículo 85. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. En caso de existir alguna suma reconocida por parte del empleador al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida por el empleador de manera unilateral y por mera liberalidad, la cual no será constitutiva de factor salarial ni prestacional. Así mismo, las sumas que se le reconozcan al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, el empleador podrá dejarlas de reconocer de manera unilateral, sin que ello implique desmejoras para el trabajador.

CAPITULO XXIV

ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 86. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y en el trabajo previstos por **EL EMPLEADOR** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en **EL EMPLEADOR** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 87. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **EL EMPLEADOR** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la normatividad vigente en materia de acoso laboral, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen esta clase de actividades, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral en el trabajo, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la normatividad vigente.
3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 o la normatividad vigente que regule la materia, y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
5. Realizar reuniones, capacitaciones, reinducciones y demás actividades, dentro del plan de mejora establecido en el SGSST, en el cual participen los comités establecidos para tal fin
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **EL EMPLEADOR** para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

Artículo 88. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas en la normatividad vigente para este procedimiento:

1. **EL EMPLEADOR** tendrá un Comité Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores que serán elegidos por los mismos trabajadores y representantes del empleador que serán elegidos por el empleador. Este comité se denominará “**Comité de Convivencia Laboral**” y el número de sus representantes se determinará de conformidad con la normatividad vigente. Tanto el empleador, como los trabajadores, elegirán un número de suplentes equivalente a sus representantes del Comité, para atender ausencias temporales o absolutas de éstos.
2. El período del Comité de Convivencia será el que determine la normatividad vigente al momento de su constitución, periodo que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de sus miembros principales. En caso de ausencia temporal o

absoluta de éstos, entrará a cubrir su vacante un suplente, quien permanecerá en el Comité el tiempo que fuese necesario para cubrir la ausencia temporal o en su defecto, el tiempo que reste de vigencia del Comité de Convivencia, cuando se tratase de una ausencia definitiva.

3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá en la periodicidad que determine la normatividad vigente y cuando se trate de trámites relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se traten asuntos de riesgos psicosocial de los trabajadores, sesionando con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
4. EL EMPLEADOR desarrollará actividades de psicoeducación que se desarrollarán mediante la gestión del comité de convivencia laboral y con apoyo de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, que permita espacios de trabajo cordiales y seguros, con integración positiva y la NO tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral; aquellas se desarrollarán con enfoque de género, diferencial interseccional y de minorías.
5. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar cuando lo considere procedente la vida laboral organizacional, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención existentes en la organización.
 - c. Estudiar en forma confidencial cuando lo considere procedente, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - e. De acuerdo con lo establecido en la legislación, el secretario del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los trabajadores, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes. La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura. el comité deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- f. Ni el Comité ni el empleador, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de dos meses contados a partir de la fecha en que la queja fue radicada ante el secretario.
- g. Elegir a su presidente y secretario(a) entre sus miembros, quienes deberán atender las obligaciones a su cargo, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente.
- h. Escuchar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- i. Adelantar reuniones con los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de crear un espacio de diálogo en ellos, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- j. El plan de mejora para conductas presuntivas de acoso laboral no deberá ser concertado entre las partes, deberá ser adoptado por el comité y remitido a **EL EMPLEADOR**.
- k. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- l. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- m. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la alta dirección de EL EMPLEADOR y cerrará el caso.
- n. Presentar a la alta dirección de **EL EMPLEADOR**, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control, los cuales deberán ser presentados dentro de la periodicidad que establezca la normatividad vigente.
- o. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión de seguridad y salud en el trabajo de **EL EMPLEADOR**.
- p. Elaborar informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta

dirección de **EL EMPLEADOR** dentro de la periodicidad que establezca la normatividad vigente.

- q. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- r. De igual forma, los representantes del Comité realizarán todas las demás actividades que establezca la normatividad vigente.

6. En todo caso, todo trabajador cuenta con los mecanismos legales consagrados en las normas legales vigentes en materia de acoso laboral.

Artículo 89. De conformidad con la organización interna de **EL EMPLEADOR**, se diseñará la conformación del Comité de Convivencia Laboral, de tal forma que se logre de manera efectiva el objetivo previsto en las normas vigentes que regulen la materia.

Actividades Pedagógicas y Terapias Grupales: Actividades Pedagógicas y Terapias grupales de mejoramiento de relaciones: En caso de detectarse algún tipo de inconveniente en las relaciones de trabajo, el empleador podrá organizar terapias grupales que orienten hacia el mejoramiento de las relaciones laborales entre los compañeros de trabajo.

Capacitación: La Asesoría Jurídica de **EL EMPLEADOR** o persona capacitada y competente, dictará capacitación mediante conferencia, a todos los empleados acerca de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006; así mismo, desarrollará un taller de tipo casuístico que facilite la comprensión y aplicación de dicha normatividad.

Parágrafo: El presente capítulo reemplaza las disposiciones en materia de acoso laboral en **EL EMPLEADOR** y las demás disposiciones que le sean contrarias

Artículo 90. Las medidas adoptadas con enfoque de género deberán garantizar criterios preventivos, inmediatos, participativos y a largo plazo.

Artículo 91. El razonamiento probatorio adelantado por **EL EMPLEADOR** se hará con enfoque diferencial y con perspectiva de género de conformidad con la Constitución Política de Colombia y la Jurisprudencia, para ello se tendrá en cuenta la posición jerárquica de las partes, los lugares o situaciones en las cuales presuntamente ocurre la situación, las condiciones del ambiente laboral y sus antecedentes, los resultados de la presunta conducta frente a las partes y el trabajo.

CAPITULO XXV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN⁷

⁷ Ley 2365 del 20 de junio de 2024

Artículo 92. Se entiende como Acoso sexual en el trabajo, todo hostigamiento que incluya un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición pornográfica y exigencias sexuales, verbales o de hecho; situaciones las cuales **EL EMPLEADOR** atenderá de manera preferente y con enfoque diferencial de género.

Artículo 93. La empresa establece medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral y se compromete a fomentar un espacio seguro y respetuoso para todos sus trabajadores, en cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 94. Para cumplir con el propósito establecido en el artículo anterior, EL EMPLEADOR ha dispuesto de una política y protocolo, así como las siguientes medidas:

1. Implementar y difundir una política clara de prevención del acoso sexual.
2. Ofrecer canales seguros y confidenciales para denunciar estos casos.
3. Capacitaciones e información; programando sesiones informativas y de formación sobre temas relacionados con el acoso sexual, y otros temas de vital importancia en la búsqueda de espacios laborales sanos y seguros
4. Garantizar protección a las víctimas y evitar represalias.
5. Aplicar sanciones proporcionales en caso de comprobarse una falta
6. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores

Artículo 95. Con el fin de abordar y resolver situaciones de acoso sexual en el entorno de trabajo, se implementa el siguiente procedimiento interno. Este busca garantizar un proceso confidencial, efectivo y orientado a la conciliación, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

La persona que se considere víctima de acoso sexual u hostigamiento con fines sexuales, podrá dirigirse y presentar su denuncia escrita o verbal a área de Talento Humano amorales@expresoandino.com.co, dchavarro@expresoandino.com.co, lpuentes@expresoandino.com.co, o remitir correo electrónico indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña, lugar de los hechos, breve narración de los hechos y el detalle de los elementos probatorios (correos electrónicos, fotos, videos, entre otros), en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

La persona que reciba la queja debe:

1. Dar privilegio a la seguridad y la confidencialidad de la víctima, siendo así, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada

2. No podrá de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo ocurrido
3. Tener en cuenta que la víctima podrá tener temor a hablar y/o contar lo ocurrido, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido
4. Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad y sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros o jefes
5. En el caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido
6. El escrito de la queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse bajo llave en una carpeta sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor
7. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la presunta víctima, quien deberá confirmar los hechos expuestos

Una vez se Reciba la queja se le deberá informar a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la ARL a la cual se encuentra afiliado

Analizar e implementar las posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la organización

Artículo 96: EL EMPLEADOR llevará a cabo el análisis probatorio con un enfoque diferencial y una perspectiva de género, conforme a la Constitución Política de Colombia y la jurisprudencia aplicable. Para ello, se evaluará la relación jerárquica entre las partes, el contexto y las circunstancias en las que ocurrieron los hechos, las condiciones del entorno laboral y sus antecedentes, así como el impacto de la presunta conducta en las personas afectadas y en el desempeño de sus funciones.

Artículo 97: La empresa revisará periódicamente la efectividad de sus políticas y procedimientos en esta materia, con el fin de reforzar la prevención y garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

CAPITULO XXVI

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

Artículo 98. Trabajo libre de violencias y acoso

La empresa garantiza un ambiente de trabajo libre de violencias y de acoso en cualquiera de sus formas, independientemente de la situación contractual de las personas vinculadas o relacionadas con las actividades laborales. Esta protección se extiende a trabajadores y trabajadoras formales e informales, personas vinculadas a la economía popular, personas en formación (incluidos pasantes y aprendices), personas voluntarias, personas en búsqueda de empleo, postulantes a un cargo, personas desvinculadas del empleo, y quienes ejerzan funciones, responsabilidades o autoridad como empleadores.

Se entiende por acoso o violencia en el ámbito laboral cualquier comportamiento o práctica inaceptable, o amenaza de tales conductas, manifestadas de forma única o reiterada, que tenga por objeto o como resultado causar daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona. Esto incluye, de forma explícita, la violencia y el acoso por razones de género.

Estas conductas pueden ocurrir en espacios públicos o privados relacionados con el trabajo, tales como: las instalaciones del lugar de trabajo, medios de transporte, espacios domésticos cuando estén vinculados con obligaciones laborales, y canales de comunicación, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación, así como cualquier otro entorno que pueda considerarse una extensión del ámbito laboral.

El acoso, la violencia y la discriminación laboral pueden ser ejercidos por cualquier persona, sin importar su posición jerárquica, incluyendo trabajadores, empleadores, clientes, proveedores, contratistas o cualquier tercero con vínculo directo o indirecto con las actividades laborales.

La empresa implementará medidas preventivas y de atención adecuadas, mediante protocolos, comités, herramientas y mecanismos que permitan identificar, atender y erradicar cualquier tipo de violencia o acoso, especialmente aquellos basados en género, contra las mujeres, y el acoso sexual, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, y demás normas que las modifiquen, sustituyan o complementen.

Asimismo, se garantizarán las acciones necesarias para la reparación integral y la no repetición de estas conductas.

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de condiciones laborales y a prevenir toda forma de discriminación o estigmatización en contra de personas reintegradas, reincorporadas o en proceso de reintegración o reincorporación en el marco del conflicto armado.

En concordancia con los principios de inclusión, reconciliación y respeto a los derechos humanos, toda relación laboral, ya sea de carácter público o privado, deberá asegurar a estas

personas un trato igualitario en el acceso, permanencia, promoción y condiciones de trabajo, sin que su trayectoria o condición en los procesos de paz sea motivo de exclusión, trato desigual o vulneración de los derechos laborales.

CAPITULO XXVII

PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y TABACO

Artículo 99: La empresa, ha definido y establecido una política de NO consumo de alcohol, drogas, tabaco y prohibición de uso de dispositivos electrónicos tales como Vapeadores o Cigarros electrónicos⁸, con la finalidad de prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores y contratistas, mejorando la calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la compañía, así como el fomento de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992.

Es política de la empresa, mantener lugares y ambientes sanos y óptimos de trabajo que permitan alcanzar los más altos estándares en seguridad, salud y productividad. La compañía es consciente de que el alcoholismo, la drogadicción, el abuso de sustancias alucinógenas, enervantes y el tabaquismo por parte de los trabajadores, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan seriamente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los trabajadores y de la compañía en general.

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones, o mientras se conducen motocicletas o vehículos, está estrictamente prohibido. Así mismo, se prohíbe la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa, y en cada uno de sus centros de trabajo.

Para cumplir con este propósito la empresa., ha establecido los siguientes ítems:

- a) Se prohíbe presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia, está estrictamente prohibido.
- b) Se prohíbe fumar, durante el desarrollo de los trabajos, dentro de las instalaciones, centros de trabajo o mientras se conduce vehículos o motocicletas; incluyendo sistemas de administración de nicotina, sistemas electrónicos sin nicotina, productos de tabaco calentado o productos de nicotina oral.
- c) La empresa se compromete con la promoción de actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores que buscan la creación de hábitos saludables en relación con el daño que causa el cigarrillo a la salud del individuo y de su entorno.

⁸ En concordancia con la ley 2354 de 2024

- d) La empresa, ha designado el Recurso Humano y financiero necesario para dar cumplimiento a esta política y espera por su parte, la colaboración de todos los trabajadores, participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

Parágrafo 1: La anterior política se encuentra regida bajo la Ley 1335 de 2009, Resolución 1956 expedida por el ministerio de la protección social la cual prohíbe fumar en áreas interiores o cerradas, lugares de trabajo y lugares públicos.

Parágrafo 2: Consecuentes con la importancia que para la compañía tiene el capital humano, estamos en disposición de apoyar a los trabajadores que pidan ayuda para superar la dependencia de dichas sustancias o que estén en tratamiento para su rehabilitación.

Parágrafo 3: Para todos los efectos se declaran los espacios de trabajo como “Espacios Libres de Humo y Consumo”.

CAPITULO XXVII

HABEAS DATA, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y MANEJO CONFIABLE DE LA INFORMACIÓN

Artículo 100. La protección de los datos personales se considera de vital importancia para el desarrollo operativo de la empresa por la obligación de garantizar los derechos de los titulares y porque constituye un activo organizacional, por tanto, se establecerán las reglas del tratamiento de todo tipo de dato personal, salvo las excepciones de la ley.

Artículo 101. Conforme a la clasificación de datos personales adoptada en la Política para el Tratamiento de Datos personales y Manejo Confiable de la Información, los datos personales de los trabajadores serán tratados, almacenados y procesados conforme a los lineamientos normativos del Registro Nacional de Bases de Datos y bajo los parámetros de la misma política.

Parágrafo: Respecto de los candidatos a un empleo, los trabajadores y los extrabajadores: Se aplicarán las definiciones y los principios de los Artículos 3º y 4º respectivamente, de la Ley 1581 de 2012, en tanto se trata de la actividad de recopilación, acceso, uso, almacenamiento, circulación de información.

De acuerdo con lo anterior, se procederá a:

1. Registrar las bases de datos personales en el Registro Nacional de Bases de Datos, cuando esta obligación sea determinada por la ley.
2. Garantizar a las personas el ejercicio del habeas data, disponiendo de un sistema y procedimiento especial para presentar solicitudes y peticiones respetuosas en ejercicio de los derechos de actualización, modificación y eliminación de la información personal sin que aquella solicitud implique el desconocimiento de los deberes legales del

empleador frente al cumplimiento de los derechos económicos derivados del contrato de trabajo.

3. Solicitar y conservar copia de la respectiva autorización otorgada por el titular, es decir, la persona natural a que se refiere la información, clientes, trabajadores, etc.).
4. Informar al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten por virtud de la autorización otorgada.
5. Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
6. Garantizar que la información que se suministre a terceros sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible.
7. Actualizar la información y adoptar las demás medidas necesarias para que la información se mantenga actualizada.
8. Rectificar la información cuando sea incorrecta.
9. Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados en la presente ley.
10. Adoptar un manual interno de políticas y procedimientos para garantizar el adecuado cumplimiento de la presente ley y, en especial, para la atención de consultas y reclamos.
11. Informar al encargado del tratamiento cuándo determinada información se encuentra en discusión por parte del titular, una vez se haya presentado la reclamación y no haya finalizado el trámite respectivo.
12. Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos.
13. Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los titulares.
14. Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.

Artículo 102. La autorización de tratamiento de datos que deberán entregar los trabajadores, está constituida como una manifestación expresa, libre, previa y voluntaria del titular de la información para que el responsable del tratamiento de datos personales pueda administrarlos

y utilizarlos dentro de los límites autorizados, por lo que dicha autorización puede ser levantada previa la suscripción del contrato de trabajo o en cualquier momento de la relación contractual.

Artículo 103. El Empleador discriminará de manera exacta y precisa el contenido y límites de la autorización o consentimiento que deberá entregar el trabajador; para el caso de las relaciones de trabajo se entenderá que los límites del tratamiento de datos serán:

1. Alimentación de las bases de datos para la administración del personal que reposen en la dirección de Recursos Humanos o la dependencia que haga sus veces.
2. Cumplimiento y pago de las prestaciones económicas que se deriven del contrato de trabajo tales como asignaciones salariales, beneficios extralegales, aportes parafiscales, prestaciones sociales y, seguridad social integral.
3. Control y registro de los elementos que conforman el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la información general, pública, personal y sensible del trabajador.
4. Verificación del cumplimiento de la jornada de trabajo, mediante el registro biométrico.
5. Control y seguimiento de medidas de Prevención y Promoción de la salud del personal, tales como factores determinantes o estudios epidemiológicos.
6. Realización de estudios de seguridad y verificación de antecedentes judiciales, administrativos y disciplinarios.
7. Imposición del poder subordinante (Control Disciplinario)
8. Sistemas de Seguridad o video vigilancia de manera integrada
9. Cumplimiento normativo empresarial.
10. Control de patrones conductuales (Cultura Organizacional).
11. Cualquier otra que de manera expresa sea requerida al trabajador.

Artículo 104. El derecho de eliminación del dato personal del trabajador estará limitado al cumplimiento de la ley laboral y la garantía de los derechos fundamentales e irrenunciables del trabajador, por lo que El Empleador podrá negar las solicitudes de eliminación del dato personal que estén relacionadas con las bases de datos sobre el cumplimiento y pago de las acreencias laborales, la Seguridad Social Integral y el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 105. El Empleador no requerirá autorización del titular de la información cuando sea requerida por autoridades administrativas o judiciales en el cumplimiento de su obligación legal.

Artículo 106. Los Datos Personales de los Trabajadores no serán objeto de enajenación o uso comercial con fines lucrativos ya que se reconoce la titularidad de los derechos morales y patrimoniales en el Trabajador, sin embargo, podrán ser cedidos en procesos de enajenación global del establecimiento de comercio o sustitución patronal sin que opere previa autorización del titular de la información.

Artículo 107. conforme a los lineamientos establecidos en ley 1581 de 2012, el concepto técnico de la Registraduría Nacional del Estado Civil y la Política para el Tratamiento de Datos Personales, para todos sus efectos son datos sensibles aquellos categorizados como Datos Biométricos tales como la huella Digital, huella palmar, contorno del rostro y el reconocimiento de iris del trabajador, por esta razón la empresa, posterior a la verificación de la autorización correspondiente podrá implementar sistemas tecnológicos de registro para el ingreso y cumplimiento de la jornada de trabajo que implementen el reconocimiento de datos biométricos de los trabajadores.

Parágrafo: La recolección, administración y tratamiento de datos biométricos del trabajador será restrictiva y
dispuesta a fines estadísticos y de ingreso para la empresa.

Artículo 108. El empleador establece como límites en el manejo de la información las obligaciones, prohibiciones, procedimientos y protocolos que hayan sido consignados en la Política de Protección de Datos y Manejo Confiable de la información, por lo que no podrá ningún trabajador, aún alegando titularidad en los datos, modificarla o eliminarla de manera arbitraria sin que concurren los trámites establecidos por el empleador; así mismo será limitado el acceso del trabajador a la información que no tengan relación o incidencia directa con su cargo y el desarrollo de sus funciones.

Artículo 109. El empleador, si así lo considera necesario, podrá suscribir acuerdos de confidencialidad o de manejo especial de la información empresariales con algunos trabajadores, obligaciones adicionales que podrán contar con incidencia laboral, civil, administrativa y penal según corresponda.

Artículo 110. El empleador en garantía de la seguridad operativa y empresarial, podrá disponer de sistemas de video vigilancia o utilizar servicios de vigilancia privada sin previa consulta al trabajador, el uso y recolección de los datos personales a través de dichos sistemas o servicios obedecerán al consentimiento tácito o expreso según corresponda y la administración de dicha información se tramitará conforme a los procedimientos y lineamientos establecidos en la Política de Protección de Datos Personales y Manejo Confiable de la Información con la que cuente el Empleador.

Artículo 111. Con la finalidad de verificar y controlar el cumplimiento de la jornada de trabajo, así como de otras obligaciones legales frente al registro y control del trabajo, El Empleador podrá disponer y utilizar mecanismos de control biométrico de ingreso o inicio de actividades de trabajo, bien mediante dispositivos físicos o aplicaciones celulares; No se registrarán datos biométricos relacionados con el ADN, Ondas Cerebrales o Datos de Fluidos Corporales.

Artículo 112. El empleador adelantará actividades de promoción y prevención de la salud laboral y de los espacios de trabajo, con la finalidad de mitigar, controlar, administrar y garantizar la salud de los trabajadores, por esta razón se realizarán exámenes médicos ocupacionales, jornadas médicas, jornadas de atención psicológica y jornadas de bienestar entre otras.

En el caso que las actividades sean desarrolladas de manera directa por el empleador, se requerirá consentimiento informado conforme a los lineamientos normativos vigentes.

Parágrafo: Para todos los efectos, la información que sea recolectada en las actividades descritas se tratará conforme a los lineamientos de la política de Protección de Datos y Manejo Confiable de la Información.

CAPITULO XXVIII BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 113. Los empleadores deberán *facilitar, promover y gestionar* una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, *esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*.

El empleador optará por utilizar cualquiera de las modalidades establecidas en la ley, para el reconocimiento del día de la familia, pudiendo dentro de los parámetros legales, ajustar las jornadas de trabajo, para así evitar situaciones de afectación operacional o de servicio, en jornadas complementarias que equiparen el tiempo concedido.

Este beneficio se mantendrá vigente hasta julio de 2026, fecha en la cual se reduce la jornada hasta 42 horas semanales o si la empresa se acogio plenamente a la reducción de la jornada antes mencionada, no tendrá vigencia este beneficio de la jornada semestral.

CAPITULO XXIX PUBLICACIONES

Artículo 114. El empleador previo cumplimiento del trámite establecido en la ley, procederá a publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, 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 se realizará en cada uno de ellos, salvo que se haga la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no 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.

CAPITULO XXX VIGENCIA

Artículo 115. El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de haberse hecho su primera publicación, sin perjuicio de lo establecido en la Ley.

CAPITULO XXXI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 116. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **EL EMPLEADOR**.

CAPITULO XXXII CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 117. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Dirección: Calle 14B # 116 05 Bodega 6

Ciudad: Bogotá

Departamento: Cundinamarca

Fecha: 27 octubre del 2025

Representante Legal