# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## CAPITULO I

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **SEGURIDAD LAGUS LTDA** Domiciliada en Calle 71 #27b-6 de la ciudad de Bogotá, y sus disposiciones quedan sometidas tanto a la empresa como a todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPITULO II
## CONDICIONES DE LA ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2:** Quien aspira a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

- Hoja de vida formato minerva10-03
- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de escolaridad que acredite los estudios realizados, según los requisitos exigidos para desempeñar el cargo al cual se aspira.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, para los casos en que exija experiencia laboral.
- Certificado de antecedentes disciplinarios y judiciales
- Copia de los títulos de educación superior.
- Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de la empresa **SEGURIDAD LAGUS LTDA** se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

**PERSONAL OPERATIVO**

- Hoja de vida formato minerva10-03
- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de escolaridad que acredite los estudios realizados, según los requisitos exigidos para desempeñar el cargo al cual se aspira
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, para los casos en que exija experiencia laboral.
- Certificados de estudios y cursos reglamentarios según sea el caso;

- Todos los documentos exigidos en el Decreto 356 de 1994 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y demás normas reglamentarias del servicio de seguridad privada.
- En caso de personal con vehículo automotor, licencia de conducción, tarjeta de propiedad, SOAT, revisión tecno mecánica y demás documentos reglamentarios para su movilización
- Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de la empresa **SEGURIDAD LAGUS LTDA** se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

**PARÁGRAFO**. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que 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), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3:** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

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

**ARTÍCULO 5:** El periodo 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 periodo 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 periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 6:** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo 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 periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T).

## CAPITULO III
## TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 7:** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores

de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de Ley (Artículo sexto, C.S.T.

## CAPÍTULO IV
## CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 8:** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Compañía, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

**8.1.** Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

**8.1.1.** La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
**8.1.2.** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
**8.1.3.** La formación se recibe a título estrictamente personal;
**8.1.4.** Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Compañía como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Compañía y de sus funciones.

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

El Contrato laboral especial y a término fijo podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Compañía y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

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

Para el desarrollo de esta, la institución y la Compañía deberán acordar un esquema de

alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la Compañía, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la Compañía.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Compañía y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

**ARTÍCULO 9:** Pueden celebrar el contrato laboral especial y a término fijo las personas mayores de quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que tratan las normas pertinentes y en especial el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 10:** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Compañía un apoyo de sostenimiento mensual el cual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Y en consecuencia de cancelará así:

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

**PARÁGRAFO:** En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

**ARTÍCULO 11:** En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de estos, la Compañía se ceñirá a lo prescrito por el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Compañía obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la Compañía, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Compañías que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

**ARTÍCULO 12:** Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Compañía deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada. (Código sustantivo del trabajo, Art. 88).

## CAPITULO V
## HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 13:** La jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal, en concordancia con la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen o complementen. Esto es de ocho (8) horas al día y cuarenta y cuatro (44) a la semana. A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima será de cuarenta y dos (42) horas a la semana salvo que por disposición

legal esta sea modificada en cuyo caso se tomará la establecida y aplicable en la legislación colombiana. En todo caso, 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.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Días Laborales: De lunes a jueves de 8:00 A.M. A 6:00 P.M. Viernes de 8:00am a 5:00pm incluyendo una hora de almuerzo que será de 1:00 P.M. A 2:00 P.M
Las labores en el día sábado estarán sujetas a la necesidad del servicio y serán ordenadas por el representante legal o los directivos

**PERSONAL OPERATIVO**
En turnos rotativos de acuerdo a programación, con base en la Ley 1920 de 2018 art 7°.

**PARÁGRAFO 1**: Se debe advertir que los horarios antes descritos podrán ser modificados atendiendo las necesidades del servicio y las circunstancias regionales en donde se encuentre ubicado determinado centro de trabajo.

Adicionalmente, el Empleador podrá acordar con sus Trabajadores, siempre que medie consentimiento libre y voluntario, la implementación de turnos alternativos de manera temporal, siempre y cuando estos se ajusten a las modalidades permitidas en la Ley.

**PARÁGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL:** El Empleador y los Trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el Trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado.

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 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO 3:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta las horas máximas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de las máximas semanales en el periodo aplicable conforme a la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO 4:** Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; y los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario (artículo 162, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 5:** 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continúas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO 6:** Los cambios que se hagan en la jornada de trabajo no implicarán ni serán considerados en forma alguna como una desmejora de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el Empleador deberá notificarlos a los trabajadores con al menos doce (12) horas de anticipación.

**PARÁGRAFO 7:** La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: i) 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. ii) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

**PARÁGRAFO 8:** Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el Empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

**ARTÍCULO 14:** De conformidad con la Ley 2101 de 2021 en todas las disposiciones de este Reglamento en donde se haga referencia a la jornada máxima legal, deberá entenderse la jornada laboral de acuerdo con la reducción gradual establecida en dicha norma y que llegará hasta las cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Cuando se haya implementado la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas se exonera a la Compañía de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 respecto de la jornada semestral familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, sobre actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. En todo caso, se acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 11 de la Ley 2466 de 2024, el Empleador podrá, con la Caja de Compensación Familiar, facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los Trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

## CAPITULO VI
## LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 15:** Teniendo en cuenta que de acuerdo con el parágrafo 2 del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 lo dispuesto en este artículo entrará en vigor “seis meses después de la sanción” de dicha Ley, se establece en el presente reglamento que salvo disposición legal en contrario, a partir del 25 de diciembre de 2025, se entenderá por trabajo diurno el que se realice entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.) y por trabajo nocturno el que se realice en el periodo comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

Hasta al 25 de diciembre de 2025 continuarán aplicando las horas establecidas en el artículo 160 del C.S.T. previa modificación de la Ley 2466 de 2025, esto es, entendiéndose que el límite entre el trabajo diurno y nocturno se establece entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.).

**ARTÍCULO 16:** 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, C.S.T.).

Este trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y doce (12) semanales sin que en todo caso se requiera autorización del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo único del artículo 2 de la Ley 2466 de 2025., mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

La Compañía 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 con las necesidades y condiciones propias de la operación del Empleador. Asimismo, el Empleador entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

**ARTÍCULO 17:** Tasas y liquidación de recargos:
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 1990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autoriza la ley, o en los casos en que lo autorice a sus trabajadores de acuerdo, con lo establecido para tal efecto en este Reglamento, y

especialmente cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por la amenaza u ocurrencia de un accidente, o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para la Compañía sean indispensables trabajos de urgencia que deba efectuar la misma. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala.

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

## CAPITULO VII
## DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 18:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
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.

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 1983).

**PARAGRAFO 1:** 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 (Art. 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 80% 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. A partir del 1 de julio de 2026 este recargo será del 90% y a partir del 1 de julio de 2027 será del 100%. Si el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (artículo 26, Ley 789 del 2002).

**PARÁGRAFO 3:** El trabajador podrá convenir con el Empleador por escrito que su día de descanso obligatorio 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.

Para todos los efectos, cuando este Código Reglamento haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

**PARÁGRAFO 4:** Se entiende que el trabajo dominical en día de descanso obligatorios es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

**PARÁGRAFO 5:** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo el día de descanso obligatorio pactado.

**PARÁGRAFO 6:** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo el día de descanso obligatorio pactado

**ARTÍCULO 19:** El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás expresados en el artículo 13 de este Reglamento este capítulo, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 20:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley, la Compañía suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. La Compañía no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178, C.S.T.).

## CAPITULO VIII
## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 21:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.)

**ARTÍCULO 22:** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

**PARÁGRAFO:** Cuando el disfrute de las vacaciones se de a petición del Trabajador, este deberá seguir el siguiente protocolo con el fin de solicitarlas:

**1.** Verificar el saldo de vacaciones a la fecha con su superior jerárquico.
**2.** Coordinar las fechas con su superior jerárquico, obteniendo su visto bueno.
**3.** Remitir carta para la solicitud de vacaciones y enviarlo.

La solicitud será validada por el superior jerárquico del trabajador, quien recibirá un correo de aprobación al igual que una confirmación de envío del formulario. Al pedir tres (3) o más días de vacaciones, estas deberán solicitarse quince (15) días calendario antes. De no cumplirse con el plazo de anticipación, la solicitud podrá ser rechazada automáticamente.

**ARTÍCULO 23:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 24**: De conformidad con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el Artículo 189 del C.S.T. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de cada periodo de las vacaciones. Siempre y cuando el trabajador disfrute de la otra mitad correspondiente.

**ARTÍCULO 25:** 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 (Artículo 190, C.S.T.)

**ARTÍCULO 26:** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado 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 a aquellas personas que no tengan dicha labor de forma habitual. 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 27:** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

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

## CAPITULO IX
## PROCEDIMIENTO PARA PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 28:** La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos (numeral 6 Artículo 57 C.S.T.):
**Licencia por luto:** 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, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta
(30) días siguientes a su ocurrencia. En caso que la Empresa por pacto, convención colectiva o mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por esta misma situación se dará aplicación a la norma que le sea más favorable, sin que pueda en ningún caso recibir el trabajador doble beneficio. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009).

**Licencia para el ejercicio del sufragio:** Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (Artículo 3 Ley 403 de 1997)
Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (Artículo 4 Decreto 2559/97)

**Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:** Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. (Inciso 3 Articulo 105 del Código Electoral).

**Licencia por Grave Calamidad Doméstica:** La compañía concederá permiso al trabajador cuando se presente un suceso familiar cuya gravedad afecta el normal desarrollo de sus actividades, con carácter negativo para las condiciones morales y materiales de su vida. Su duración deberá determinarse de común acuerdo entre el empleador y trabajador atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación concreta – gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para la empresa la suspensión de la prestación de servicios, así como, las posibilidades con que cuenta la empresa para reemplazar al trabajador. La grave calamidad doméstica será analizada en cada caso particular por la compañía.

**Licencia para asistir al entierro de los compañeros de trabajo.** La compañía concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, de tal forma que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la sociedad.

**PARÁGRAFO 1:** En cualquier de las anteriores situaciones, el trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador o su representante, para el efecto se tendrán en cuenta lo siguiente:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero atendiendo a un criterio de razonabilidad.
En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con mínimo un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
En los demás casos (sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario.

**PARÁGRAFO 2:** En todo caso, la concesión de las licencias y el plazo de las mismas, en los casos de grave calamidad doméstica, se encuentran supeditada a que el otorgamiento de las mismas no perjudique el funcionamiento de la compañía.

**PARÁGRAFO 3:** Cuando el permiso obedezca a razones imputables al trabajador diferentes a las enunciadas anteriormente, el tiempo empleado en el mismo podrá ser descontado del salario del trabajador y/o podrá ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria.

**PARAGRAFO 4:** Además se reconocerá a los trabajadores cinco (5) días hábiles de Licencia de Luto, de conformidad con la Ley 1280 de 2009. También se reconocerán dos (2) semanas, equivalentes a 14 días calendario, por licencia de paternidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

**ARTÍCULO 29: LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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:

El estado de embarazo de la trabajadora; La indicación del día probable del parto, y La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto o según recomendaciones del médico tratante.

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, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo faltante para expirar el periodo de la licencia concedida a la madre.

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

Licencia de maternidad preparto: esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

Licencia de maternidad posparto: esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARÁGRAFO 1:** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno (1), 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.

**PARÁGRAFO 2: LICENCIA DE PATERNIDAD:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a licencia remunerada de paternidad, de dos (2) semanas, equivalentes a 14 días calendario. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

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

**PARÁGRAFO 3: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA:** Conforme a lo establecido en el parágrafo 4 del artículo 2 de la Ley 2114 de julio de 2021, 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 la mencionada Ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

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.
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.
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.
La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.
**PARÁGRAFO 4:** Para los efectos de la licencia de que trata el anterior artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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.
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.
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.

Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

**PARÁGRAFO 5**: 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 titulo 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 6**: **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 regirá por las siguientes condiciones:

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.
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.
La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.

**PARÁGRAFO 7:** Para los efectos de la licencia de que trata el parágrafo anterior, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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.
Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y 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.

**PARÁGRAFO 8:** 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 artículo 2 de la Ley 2114 de julio de 2021.

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

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

**PARÁGRAFO 9:** Para efecto de la aplicación de la licencia de maternidad de preparto, 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.

**ARTÍCULO 30** – LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ: La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

El pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia.
Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad, se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador (a).
El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ' ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

La licencia remunerada descrita en el presente parágrafo será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata el presente parágrafo.

## CAPITULO X
## SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

**ARTÍCULO 31**: Formas y libertad de estipulación

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 laudo arbitrales, en el caso de que existieran.

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

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

Este salario no está exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los Aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 32:** El salario podrá convenirse en dinero o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie será avaluado de manera expresa en el contrato de trabajo y en su defecto se estimará pericialmente,

**ARTÍCULO 33:** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

**ARTÍCULO 34:** Salvo convenio por escrito el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 numeral primero C.S.T.). Periodos De Pago: Quincenales o Mensuales.

**ARTÍCULO 35:** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

## CAPITULO XI

## SERVICIO MEDICO, 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 36** Es obligación del empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, 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 la higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 37** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se presentaran por las E.P.S., A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 38:** 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 este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 39:** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, las instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el Derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y adicionalmente dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 40:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas de higiene y seguridad social, es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

**PARAGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 41:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los

primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 42:** En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**PARAGRAFO**: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales, y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 43** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del C.S.T., la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás normas que para tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la ley 1562 de 2012, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

## CAPITULO XII
## PRESCRIPCIONES DE ORDEN

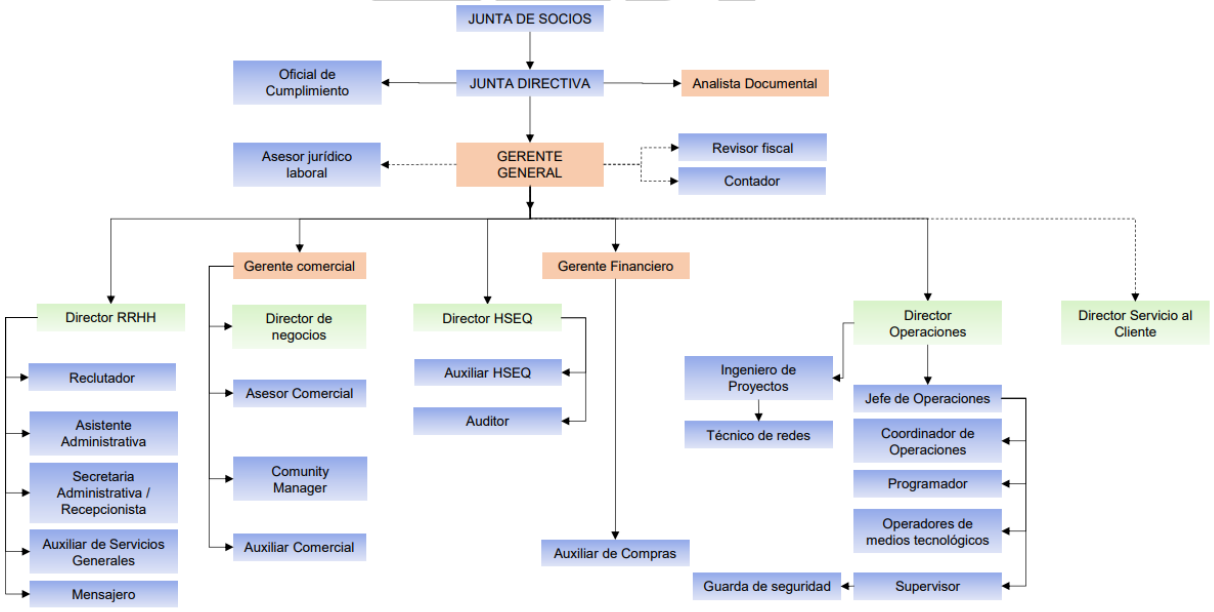
**ARTÍCULO 44:** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

Respeto y subordinación a los superiores.
Respeto a sus compañeros de trabajo.
Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su prospectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
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.
Actuar siempre con honradez y responsabilidad con respecto a los elementos, dineros, mercancía u objetos pertenecientes a **SEGURIDAD LAGUS LTDA**., independientemente si no han sido encomendados a su cuidado.
mostrar especial cortesía y respeto, disposición de colaboración y de servicio a los clientes y usuarios de **SEGURIDAD LAGUS LTDA.**

## CAPITULO XIII
## ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 45:** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:




**PARÁGRAFO:** De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

## CAPITULO XIV
## LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 46:** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 artículo 242 del C.S.T.).

**ARTÍCULO 47:** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.

Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

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.

Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.

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.

Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

Trabajos submarinos.

Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las

prensas y hornos de ladrillos.

Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

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.

Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince años (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 empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, 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 2006, Resolución 4448 de 2005).

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) de la noche 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).

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

Deberá tramitarse conjuntamente entre el Empleador y el adolescente.
La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del Empleador los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.

El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.

Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el Empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.

El Empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.

La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

El Empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

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

Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso, la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

## CAPITULO XV
## OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 48:** Son obligaciones especiales del empleador

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

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.

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.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 de este Reglamento.

Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. 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 familiares que con él convivieren.

Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.

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.

Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.

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, suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio y lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Cumplir estrictamente con la hora de llegada.

Mantener un buen ambiente de trabajo, positivo, con énfasis en calidad y servicio

Atender a cabalidad las instrucciones, normativas y sugerencias de la empresa, a través de sus administradores.

**ARTÍCULO 49:** Son obligaciones especiales del trabajador:
Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. En consecuencia, los trabajadores tienen expresamente prohibido atentar en contra de la dignidad, el respeto y la integridad del personal de la compañía a cualquier nivel, mediante el ejercicio de conductas despectivas, de irrespeto, uso de sobrenombres, bromas pesadas, etc.

Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

Es obligación de todos los trabajadores informar a las directivas de la empresa cuando se ha teniendo conocimiento de irregularidades o ilícitos en la gestión normal de los negocios. So pena de incurrir en el delito de receptación prescrito por el Código Penal Colombiano.

Mantener en buen estado todas las herramientas de trabajo que para el ejercicio de sus funciones se les asignen por parte del empleador, debiendo tomar todas las medidas de cuidado, protección y seguridad, sobre los mismos. En los casos de perdida sucesiva de las herramientas a cualquier título (a partir de la segunda ocasión) el trabajador deberá asumir el valor del equipo extraviado, acordando con el empleador la forma en que se pagará el mismo.

No instalar programas sin licencia en los equipos suministrados por la compañía, ni utilizar los mismos con fines delictivos.

Aquellos trabajadores a los que se les entregue dotación por parte del empleador, tendrán la obligación de utilizar los mismos de manera permanente, durante la ejecución de su labor.
Es obligación del trabajador cumplir estrictamente con las funciones que tiene a su cargo, así como con los requerimientos que le hagan su superior inmediato, o cualquiera otro de los

integrantes de la escala jerárquica de la compañía. Se constituirá como falta grave, y dará lugar al despido justificado, el reconocimiento de las funciones, por parte del trabajador o el no acatamiento de las órdenes impartidas.

Las demás que los representantes del empleador dispongan y hagan públicas a los trabajadores.

**ARTÍCULO 50:** Se prohíbe a la empresa:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del código sustantivo de trabajo.

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

El banco popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del código sustantivo de trabajo.

Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

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 este.

Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T. 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.

Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en firma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al

tiempo de suspensión de labores.

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.

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.)

**ARTÍCULO 51:** Se prohíbe a los trabajadores:

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
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.
Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
Usar útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.). Para tales efectos, el trabajador tiene expresamente prohibida la instalación de programas sin licencia o que atenten contra Derechos de Autor. El trabajador será responsable de todos los dineros, mercancías, muestras, efectos de comercio y valores que reciba y tenga en su poder, por razón de sus funciones, debiendo manejarlos en un todo de acuerdo con las órdenes del empleador o sus delegados, y sin disponer de ellos en su beneficio o de terceros. Cualquier falta u omisión respecto a lo aquí estipulado se cataloga como una falta grave y será considerado justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo.
En lo referente a Secretos Industriales, el trabajador no utilizará para ningún propósito, ni divulgará el secreto industrial del empleador, excepto cuando sea necesario. Los derechos conferidos al empleador para proteger sus secretos industriales, o los de sus clientes, son adicionales a los establecidos en las Leyes.

**PARAGRAFO: FALTA GRAVE.** Se calificará como falta grave el que el trabajador viole la confidencialidad de la información a que por cualquier motivo pueda tener acceso en razón del desempeño de sus funciones, dentro o fuera del horario de trabajo, en cualquier circunstancia de tiempo, modo y/o lugar, violación que se constituirá en justa causa para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, e inicie las acciones legales a las que haya lugar, en contra del trabajador.

## CAPITULO XVI
## ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 52:** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

**ARTÍCULO 53:** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-934 de 2004) así:

El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cauce perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

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 la empresa, indica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias 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.

Sin perjuicio de lo anterior, si de la comisión de una falta leve se derivara una grave afectación para los intereses de la compañía, la empresa podrá tomar la determinación disciplinaria que considere pertinente, así no corresponda a la señalada en los literales anteriores.

**PARAGRAFO PRIMERO**: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Sin perjuicio de lo anterior, si una falta considerada como leve llegare a causar un grave perjuicio a la compañía, la empresa se reserva la facultad de proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

**ARTÍCULO 54:** Constituyen faltas graves

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

La revelación de secretos y datos reservados de la empresa con perjuicio para su interés. Así como el uso indebido, copia, comercialización y/o cualquier otra destinación del software o soportes lógicos de propiedad de la empresa.

Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en las sus labores, contra el empleador, los miembros de sus familias, el personal de la empresa y la clientela de la misma.

Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones de la empresa, bienes del empleador y de los clientes de aquella y demás relacionadas con el trabajo

Todo acto inmoral o delictuoso en que incurra el trabajador en el desempeño de sus funciones del empleador, los trabajadores de la empresa o sus clientes

El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador a pesar del requerimiento del empleador

La ejecución por parte del trabajador de las labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono.

Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.

El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o sustancias psicotrópicas o alucinógenas en el sitio de trabajo, aun por la primera vez, o con efectos de haber ingerido dichas sustancias.

El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajos sin el permiso de sus superiores.

## JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DELCONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 55: -** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo

Por parte del empleador:

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

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.

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.

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.

Todo acto inmoral o delictuoso que el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus funciones.

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 en el presente reglamento.

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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.

El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al Artículo 2o. del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los (8) días siguientes; si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

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.

La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la Ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

Las faltas graves pactadas como tal dentro del contrato de trabajo, sus anexos, otrosíes, políticas y demás documentos de la compañía.

En los casos de los numerales 7 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

El haber sufrido engaños por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.

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.

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.

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.

Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

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

Cualquier violación grave de las obligaciones de 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 en el presente reglamento.

**PARAGRAFO:** La parte que decida dar por terminado el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, en el momento mismo de la finalización de la relación laboral, el motivo determinante de la decisión, no siendo válidas causales diferentes alegadas con posterioridad.

## CAPITULO XVII
## PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DEAPLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 56:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente en una diligencia de descargos y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organizaron sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.)

**ARTÍCULO 57:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior articulo (Artículo 115 C.S.T.).
CAPITULO XIV

## RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SUTRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 58**: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la

empresa el cargo de DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.
UNA VEZ DEFINIDO EL ORDEN JERÁRQUICO PREVISTO EN EL CAPITULO XIII, ARTICULO 38 DEL PRESENTE REGLAMENTO, LA COMPAÑÍA PODRA DETERMINAR ANTE QUE PERSONA SE PRESENTARAN LOS RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES DEL PRESENTE ARTICULO.

## CAPITULO XVIII
## MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORALY PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN
## LEY 1010 DE 2006

**ARTICULO 59:** Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Asimismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, se entenderá como acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

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

**PARÁGRAFO:** La Compañía garantizará todas las medidas de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

**ARTÍCULO 60. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:** Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

**1. Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario, que puedan producir desmotivación laboral.

**3. Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

**4. Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- Haber observado un buen comportamiento anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea de forma total.
- Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares o afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafió por parte del superior compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.
- El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Conductas agravantes: Son circunstancias agravantes del acoso laboral:
- Reiteración de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de las causales.
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor, ocupe en la Compañía por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad

- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 61. - CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el cambio brusco del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la Compañía;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Compañía, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- El incumplimiento de la Ley 2191 de 6 de enero de 2022 correspondiente a la desconexión laboral, siempre y cuando la conducta por parte del Empleador sea persistente y demostrable.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

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

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

**ARTÍCULO 62. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y las evaluaciones laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Compañía o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Compañía o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**ARTÍCULO 63. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN:** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Compañía constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Compañía y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo

**PARÁGRAFO 1:** La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita ante el comité de convivencia, para que se determine el procedimiento de investigación de la denuncia y a escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

**PARÁGRAFO 2:** El programa de conciliación apoyo y conciliación a la presunta víctima de acoso laboral, contará con personal calificado dentro del comité de convivencia en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. Este programa deberá ser desarrollado por el comité de convivencia laboral.

**ARTÍCULO 64:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Compañía ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Compañía.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Compañía lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de acoso laboral.
5. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la Compañía.
6. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
7. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas' y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo,, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
9. Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores-de riesgo que están generando-violencia en el trabajo.
10. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
11. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 65:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. De conformidad con las Resolución 3461 de 2025 la Compañía tendrá un comité, integrado por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante de la Compañía, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. La Compañía designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica

de todos los trabajadores. El procedimiento de elección se incluirá en la respectiva convocatoria de elección.

3. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

4. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Compañía en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan en un término de 05 días calendario.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo donde se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, Lo anterior sin perjuicio de que el comité de convivencia laboral pueda examinar casos que a criterio de este puedan constituir acoso laboral sin necesidad de que se haya formulado queja o reclamo alguno. En un término de 05 días calendario o máximo 10 días calendario previa justificación escrita.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. En un término de 05 días calendario.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de controversias. En un término de 05 días calendario o máximo 10 días calendario previa justificación escrita.
- 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 confidencialidad.
- Hacer seguimiento de manera mensual a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Compañía, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Lo anterior en un término no mayor a 15 días calendario.
- Presentar a la alta dirección de la Compañía las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. En un término de 05 días calendario o máximo 10 días calendario previa justificación escrita.
- Hacer seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de Recursos Humanos y Seguridad en el Trabajo de la Compañía.
- Elaborar informes trimestrales sobre su gestión que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Compañía.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Compañía.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

5. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años a partir de la fecha de comunicación de la elección y/o designación. Una vez conformado deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente y un secretario que cumplirán las funciones establecidas en los artículos 7 y 8 de la Resolución 3461 de 2025.
6. Las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral deberán formularse ante el secretario designado por el mismo.
7. Este comité se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada trimestre y extraordinariamente cuando se presenten casos de inmediata intervención, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
8. Este comité, designará a un coordinador, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
9. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los Involucrados compromisos de convivencia.
10. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Compañía, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
11. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
12. El Comité de Convivencia Laboral deberá establecer los mecanismos necesarios para preservar la confidencialidad y reserva de los documentos, versiones y cualquier otra información que reciban en desarrollo del conocimiento de las quejas sobre acoso laboral.

**PARÁGRAFO:** El Comité de Convivencia Laboral deberá llevar a cabo el procedimiento preventivo de las quejas de acoso laboral en un término no mayor de 65 días calendario, contado a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

## CAPITULO XIX
## PROCEDIMIENTO PARA LA INTERPOSICIÓN DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL Y POSIBILIDAD DE ACUDIR ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA PARA SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO SEXUAL

El trabajador que se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá formular queja

escrita (tratándose de acoso laboral) y escrita o verbal (tratándose de acoso sexual) ante el Presidente del Comité de Convivencia Laboral vía el correo electrónico dispuesto por la Compañía, en la que indicará claramente en qué consiste la conducta de acoso de la que considera que es o ha sido víctima, el nombre de la persona que la ha causado, un relato de los hechos, indicando las fechas en las que ocurrieron las conductas de acoso laboral, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se presentaron y anexará prueba sumaria de la existencia de esa(s) conductas(s).

Sin perjuicio de las demás posibilidades de presentación de quejas de acoso sexual establecidas en la Ley 2365 de 2024 y consignadas en este Reglamento, el trabajador podrá, a su elección acudir al comité de convivencia para presentar quejas relativas a posibles situaciones de acoso sexual y el Comité estará en la obligación de darle a estas el tratamiento confidencial correspondiente conforme a lo dispuesto en dicha Ley.

## POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

**ARTÍCULO 66. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**: La Empresa implementará mecanismos de prevención frente a las conductas descritas en la Ley 2365 de 2024 y las normas que la modifiquen o adicionen, que constituyan acoso sexual en el contexto laboral. Estas medidas estarán orientadas a garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, mediante acciones de prevención, protección y atención a las víctimas.

**ARTÍCULO 67. DEFINICIÓN:** Conforme a la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual en el contexto laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste a través de relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas por factores como edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, posición laboral, social o económica, y que se realice una o varias veces contra otra persona.

**PARÁGRAFO:** El acoso sexual se rige por los principios de igualdad, pro-víctima, pro-persona, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, equidad de género, libertad y dignidad.

**ARTÍCULO 68. ALCANCE DEL CONTEXTO LABORAL:** El acoso sexual se considerará ocurrido en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, cuando tenga lugar en:

a. Lugares de trabajo o donde se desarrollen funciones laborales, incluidos espacios físicos o digitales vinculados a la prestación del servicio;
b. Espacios de descanso, alimentación, sanitarios o de aseo asignados por la Empresa;
c. Desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d. Comunicaciones vinculadas a funciones laborales, incluyendo medios digitales o tecnológicos;
e. Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el presunto agresor haga parte del contexto laboral;
f. Alojamientos proporcionados por la Empresa.

**PARÁGRAFO:** No se requiere relación contractual directa entre la víctima y el presunto agresor

para que proceda la atención por parte del Empleador o contratante.

**ARTÍCULO 69. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS:** Las víctimas y terceros que conozcan de hechos de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidos contra retaliaciones, mediante las siguientes garantías:

a. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género;
b. Acceso a atención emocional y psicológica a través de la Administradora de Riesgos Laborales;
c. Solicitud de traslado del área de trabajo;
d. Permiso para realizar teletrabajo si hay riesgo para la víctima;
e. Evitar la interacción con el presunto agresor;
f. Terminación unilateral del contrato por parte de la víctima sin sanción por preaviso;
g. Confidencialidad y derecho a la no confrontación.

**PARÁGRAFO 1:** Las medidas señaladas en los numerales 3 a 6 deberán adoptarse en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles desde la solicitud, considerando la organización operativa de la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** Conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, la Compañía adoptará el trámite y proceso pertinente para la recepción, atención y gestión de las quejas relacionadas con conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. Lo anterior, en consideración a que el Comité de Convivencia Laboral no es el órgano competente para conocer ni tramitar este tipo de situaciones, garantizando así un procedimiento especializado, confidencial y ajustado a la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 70. MECANISMOS DE QUEJA Y ACCIÓN COLECTIVA:** Cualquier persona podrá presentar queja por acoso sexual en el contexto laboral ante el Empleador por medios verbales, escritos o digitales, indicando tiempo, modo y lugar de los hechos. Ante su conocimiento, el Empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva para transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

**ARTÍCULO 71. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, la intimidad, la confidencialidad, la libertad de expresión, la no confrontación, la atención integral en salud, la reparación, la no revictimización, la protección contra retaliaciones y el acceso efectivo a la justicia.

**ARTÍCULO 72. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS:** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a conocer los hechos y a ser informadas oportunamente conforme al marco legal vigente.

**ARTÍCULO 73. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:** La Compañía deberá:

a. Adoptar una política interna de prevención, reflejada en el reglamento interno, contratos, protocolos y rutas de atención;
b. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos de prevención y no repetición;
c. Implementar medidas de protección inmediata para evitar daños irreparables;
d. Informar a la víctima sobre su derecho de acudir a la fiscalía general de la Nación;

e. Remitir las quejas o denuncias a la autoridad competente cuando la víctima así lo solicite;
f. Abstenerse de censurar o revictimizar a las víctimas;
g. Publicar semestralmente el número de quejas y sanciones, y remitirlas al SIVIGE, garantizando el anonimato.

**ARTÍCULO 74. ACCIONES PEDAGÓGICAS Y PREVENTIVAS:** En desarrollo de los artículos 58 y 62 de este Reglamento, la Compañía adoptará acciones preventivas que incluyan:

a. Capacitaciones y actividades informativas sobre la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024;
b. Divulgación permanente en carteleras y medios internos de la política de prevención de acoso sexual y laboral;
c. Espacios de participación y diálogo para el fortalecimiento del clima laboral;
d. Estrategias construidas con los trabajadores para promover valores y conductas respetuosas, revisar posibles situaciones de acoso y proponer recomendaciones institucionales.

**ARTÍCULO 75. REMISIÓN NORMATIVA:** En lo no previsto en la presente política, aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, o las normas que la complementen, modifiquen o sustituyan.

Estas disposiciones hacen parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y su incumplimiento podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley y a este reglamento.

## CAPÍTULO XX
## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 76.** Objeto y Campo de Aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que deben ser aplicadas por la Compañía.

**ARTÍCULO 77.** Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la Compañía, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1:** Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Política de SST de la Fundación debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

Establecer el compromiso de la Compañía hacia la implementación del SST de la Compañía para la gestión de los riesgos laborales.
Ser específica para la Compañía y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la Compañía.
Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
Deber revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los

cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la Compañía.

**PARÁGRAFO 2:** Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Política de SST de la Compañía debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la Compaña.
Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

**ARTICULO 78.** Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):

La política y los objetivos de la Compañía en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, debidamente firmados.
Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST).
La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST - de la Compañía debidamente firmado por la Compañía y por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo -SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.

Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.

Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.

Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades.
La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con

servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.

Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.

La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la Compañía.

Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

**ARTICULO 79**. La Compañía está obligada a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

**ARTÍCULO 80.** Los trabajadores ostentan las siguientes responsabilidades de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST:

Procurar el cuidado integral de su salud
Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST
Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

## CAPÍTULO XXI
## MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS

**ARTÍCULO 81.** para prevenir y afrontar adecuadamente las situaciones de emergencia que puedan presentarse en la empresa y, con el fin de minimizar el efecto en las personas y en la infraestructura, la compañía adoptará un plan de emergencias que deben ser observado por todas las personas que laboran al interior de la empresa este plan integra un conjunto de estrategias anticipadas, elaboradas gracias a un trabajo en equipo que permite reducir la posibilidad de ser afectados si se presenta la emergencia.

**ARTÍCULO 82.** El objetivo del plan de emergencias es el de definir procedimientos para actuar en caso de desastre o amenaza colectiva y desarrollar en las personas destrezas y condiciones, que les permitan responder rápida y coordinadamente frente a una emergencia.

**ARTÍCULO 83.** El plan de emergencias tendrá las etapas básicas que se describen a continuación:

Identificación de las amenazas: consiste en analizar los tipos de desastres que pueden afectar la empresa como son incendio y explosión, terremotos, escape de gases, entre otros.
Análisis de la vulnerabilidad: permite identificar qué tan probable es que una amenaza específica se desencadene en una situación de emergencia.

Inventario de recursos: mediante el inventario se identifican y definen los recursos con los cuales se cuenta para evitar y atender una emergencia. Con el plan de emergencias, se preparan oportunamente los recursos para la atención de las emergencias.

Definición de las acciones: consiste en la actividad de desarrollar las acciones de capacitación y entrenamiento y la gestión operativa para llevar a cabo el plan de emergencias.

Conformación de las brigadas de emergencia y grupos de apoyo: estos grupos conformados por personal de la empresa son entrenados para apoyar las acciones de antes, durante y después de la emergencia. Las brigadas de emergencia y los grupos de apoyo son un soporte importantísimo del plan de emergencias, para llevar a cabo las acciones operativas como coordinación de la evacuación, el salvamento y rescate de personas, entre otros.

**ARTÍCULO 84.** La compañía tendrá un plan de evacuación, el cual hace parte del plan de emergencias y consiste en definir el procedimiento y las rutas de evacuación para que las personas protejan su vida mediante el desplazamiento organizado hasta lugares de menor riesgo. En una situación de emergencia es necesario que todas las personas de la empresa, incluyendo los visitantes, conozcan cómo actuar y por dónde salir en caso de ser necesario.

## CAPITULO XXII
## TELETRABAJO

**Artículo 85.** El presente capítulo se aplicará a todos los trabajadores que puedan llegar a desarrollar sus tareas habituales y normales sin la presencia permanente en las oficinas de la Compañía (en adelante "Teletrabajadores" o el "Teletrabajador")

**Artículo 86.** Se entiende por teletrabajo el desarrollo de actividades laborales que se llevan a cabo por fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el Teletrabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales, apoyado en el uso de las tecnologías de la información. Los Teletrabajadores recibirán igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, como los demás Teletrabajadores y empleados de la Compañía.

**Artículo 87.** En caso de ser requerido la Compañía considerará el teletrabajo como una alternativa viable de trabajo, que puede ser apropiada para algunos empleados y algunos cargos específicos. Esta modalidad sólo podrá acordarse teniendo en cuenta las necesidades e intereses de la Compañía y si es conveniente y/o beneficioso para los empleados. En cada

caso particular, esta alternativa de trabajo deberá pactarse expresamente por escrito entre las partes.

**Artículo 88.** Los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, son aquellos empleados de la Compañía que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de la Compañía.

**PARÁGRAFO:** De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Compañía y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
Móviles: Son aquellos Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, que no tienen un lugar de trabajo establecido y que usan tecnologías de la información remotas (i.e. dispositivos móviles) para desarrollar sus actividades profesionales.
Suplementarios: Son aquellos Teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa o y el resto del tiempo lo laboran en las instalaciones de la Compañía.

**Artículo 89.** Los Teletrabajadores deberán contar con una serie de recursos, bajo su propia responsabilidad, según sea acordado con la Compañía, como los siguientes:

Computador: La Compañía podrá asignar computadores a sus Teletrabajadores. No está permitido el uso de computadores personales de los Teletrabajadores para fines laborales por motivos de confidencialidad, salvo que exista autorización previa y expresa.
Equipos auxiliares: El uso de otras herramientas como: impresoras, fax y fotocopiadora, deberá ser coordinado de tal manera que el uso sea conforme a lo establezca la Compañía. Así mismo, la Compañía podrá asignar un equipo multifuncional (teléfono, fax, impresora, escáner) para uso razonable y exclusivamente laboral.
Conexión a Internet: Si la Compañía así lo determina, los Teletrabajadores deberán disponer de una conexión de Internet y suministrar el gasto correspondiente a la Compañía para su reembolso, con las respectivas facturas. La Compañía rembolsará este gasto por concepto de conexión a Internet banda ancha. La conexión de Internet deberá tener la aprobación del área de sistemas de la Compañía. Este sistema asegurará que los Teletrabajadores logren conexión permanente y la transmisión de datos sea a mayor velocidad.
Línea Telefónica: Los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, deberán disponer de una línea de teléfono propia, y luego entregarán los gastos detallados del consumo con la aprobación de sus jefes inmediatos/supervisores.
Gastos: Todos los gastos no habituales, derivados de esta nueva modalidad de trabajo deberán ser previamente acordados y conversados con jefes inmediatos/supervisores. En el caso de ser aprobados deberán ser suministrados con sus respectivas facturas.
Es responsabilidad de los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, generar un espacio de trabajo adecuado, seguro, privado y confortable para poder desarrollar sus tareas. La Compañía no será responsable de los gastos necesarios para disponer de este espacio de trabajo, tales como remodelación, muebles, bastidores, iluminación, etc.

**Artículo 90.** La Compañía controlará y supervisará la actividad de los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, mediante medios telefónicos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo es necesaria la presencia física de representantes de la Compañía en el lugar de

trabajo de los Teletrabajadores y este fuera sus propios domicilios, se hará siempre previa notificación y consentimiento de los Teletrabajadores. Los Teletrabajadores consienten libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con la Compañía y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio de los Teletrabajadores.

**Artículo 91.** Los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, se comprometen a respetar la legislación, los contratos de trabajo, anexos, reglamentos, políticas o cualquier otro acuerdo que hayan suscrito con la Compañía en materia de protección de datos, confidencialidad, invenciones, derechos de autor, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la Compañía ha implementado, como también a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la Compañía y cumplir con las medidas de seguridad que la Compañía haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tengan acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

**Artículo 92.** Los eventuales Teletrabajadores tendrán las siguientes responsabilidades:

Cumplir con las horas de trabajo establecidas en la Compañía.
Mantener o mejorar el estándar de productividad y calidad que tenía cuando trabajaba en las instalaciones de la Compañía.
Mantener informada a la Compañía, sobre los obstáculos, dificultades que se presentan frente a esta nueva modalidad de trabajo, que pueda afectar la calidad y tiempo de respuesta al cliente.
Asistir a la Compañía en las fechas programadas con su jefe inmediato/supervisor, no siendo menor a tres (3) veces por mes.
Asistir a la Compañía, con independencia de lo programado según el punto anterior, en las siguientes situaciones: reunión de grupo, reuniones generales, fiesta de fin de año, y a todos aquellos eventos no programados que sean informados por el Departamento de Recursos Humanos.
Mantener una línea de comunicación constante y abierta con la Compañía.
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 la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
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 la empresa.
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 la empresa, ni a la información que reposa dentro de los mismos.
Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.

**ARTÍCULO 93.** Sin perjuicio de que el eventual teletrabajador deba cumplir las demás normas

estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por la empresa en actividades distintas a la labor contratada.

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.
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.
Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado la empresa, 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.
Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita del empleador.
Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de la empresa.

**ARTÍCULO 94.** En el caso es que existan eventuales teletrabajadores, la Compañía tendrá las siguientes responsabilidades:
Mantener informado al Teletrabajador de los cambios, normativas, reuniones, operaciones habituales.
Revisar el desempeño del Teletrabajador, verificando que no haya bajado la productividad, ni la calidad de su trabajo y esta nueva modalidad de trabajo es adecuada.
Mantener comunicaciones periódicas y asegurar la integración del teletrabajador en el grupo de trabajo.
Verificar el adecuado entrenamiento de los Teletrabajadores.
Programar la participación en actividades de entrenamiento que se lleven a cabo en la Compañía.

**ARTÍCULO 95.** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5, Decreto 0884 de 2012).

Los Teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

Los elementos y herramientas de trabajo que se entreguen a los Teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los Teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Compañía.
Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Compañía imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.

Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los Teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los Teletrabajadores.
Los Teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
Los Teletrabajadores deberán cumplir con las políticas internas que existan en la Compañía.

**PARÁGRAFO:** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los Teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 96.** Los Teletrabajadores, en caso de que lleguen a existir, deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y mantener la confidencialidad de la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5, Decreto 0884 de 2012).

**PARÁGRAFO 1:** Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Compañía a la cual hayan tenido acceso los Teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Los Teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-. Los Teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la Compañía al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 97.** Los Teletrabajadores autorizan a las Administradoras de Riesgos Laborales y a la Compañía a realizar visitas periódicas a sus domicilios, centros de investigación, o lugares en los cuales desarrollen sus funciones que permitan comprobar si el o los lugares de trabajo son seguros y están libre de riesgos, de igual forma autorizan las visitas y la asistencia para actividades de salud ocupacional.

**ARTÍCULO 98.** En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Compañía teniendo en cuenta lo establecido en el SGSST (anteriormente denominado Programa de Salud Ocupacional), así como el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (hoy COPASST antes COPASO) de la Compañía (artículo 8, Decreto 0884 de 2012).

**ARTÍCULO 99.** En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario terminar la modalidad del teletrabajo los Teletrabajadores y la Compañía regresarán a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactadas. Este capítulo se sujeta a las disposiciones establecidas en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

**ARTÍCULO 100. 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.

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.

## CAPÍTULO XXIII
## REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA

**ARTÍCULO 101.** En atención a la coyuntura derivada de la ocurrencia de la Pandemia del COVID- 19 y en caso de la ocurrencia de algún otro tipo de pandemia o emergencia de salud, económica, social o de cualquier tipo, se regulará y habilitara el trabajo en casa de los trabajadores de la Compañía, en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que se presenten en el marco de la relación laboral, sin que ello conlleve a la variación o desmejora de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

**ARTÍCULO 102. - DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA:** Conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o la relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

**ARTÍCULO 103. – CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA:** La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la Ley, y conforme a los siguientes criterios (artículo 4 Ley 2088 de 2021):

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

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

**ARTÍCULO 104. – ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN TRABAJO EN CASA:** Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2088 de 2021, la habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores
del trabajador, permaneciendo todas las obligaciones, derecho y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

**PARÁGRAFO 1:** El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultado de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

**PARÁGRAFO 2:** El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

**ARTÍCULO 105.** En atención a lo establecido en el artículo 2.2.1.6.7.4. del Decreto 649 del 27 de abril de 2022, ante la ocurrencia de circunstancias especiales, excepcionales u ocasionales podrá solicitarse por parte del trabajador la habilitación del trabajo en casa, la cual deberá presentar por escrito, en medio físico o digital. Igualmente, ante la ocurrencia de dichas circunstancias el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la compañía.

**PARÁGAFO:** En ese sentido, las partes tendrán en cuenta para la habilitación del trabajo en casa todos aquellos requisitos y procedimientos establecidos en el Decreto 649 del 27 de abril de 2022 y de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

**ARTÍCULO 106. JORNADA DE TRABAJO:** Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo relativos al horario y la jornada laboral (Artículo 6 de la Ley 2088 de 2021).

**PARÁGRAFO:** Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

**ARTÍCULO 107.** En atención a lo establecido en la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 del 27 de abril de 2022, se podrá establecer que el trabajador preste sus servicios mediante la figura de trabajo en casa en alternancia, caso en el cual deberá presentarse a trabajar de forma presencial según lo determinen las partes y otros días prestará sus servicios mediante la habilitación de trabajo en caso.

**PARÁGRAFO 1.** El empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a la habilitación.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador se encuentra en la obligación permanente de notificar a El empleador de manera previa y con no menos de cinco (5) días de antelación cualquier cambio de domicilio que tenga contemplado hacer y debe proporcionar su nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

**ARTÍCULO 108. – ELEMENTOS DE TRABAJO:** Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás

herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador.

En caso en que no se llegue a un acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

**PARÁGRAFO:** La Compañía definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre ello. En todo caso, el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa (Artículo 8 Ley 2088 de 2021).

**ARTÍCULO 109. – TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA:** En atención a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021, la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá por un término de **TRES (3) MESES** prorrogables por un término igual por única vez.

**PARÁGRAFO 1:** Sin perjuicio de lo anterior, en caso en que persistan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

**PARÁGRAFO 2:** El empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a la habilitación.

**ARTÍCULO 110. – DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES EN TRABAJO EN CASA:** Durante la habilitación de trabajo en casa los trabajadores tendrán el derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

**PARÁGRAFO 1:** A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad.

**PARÁGRAFO 2:** El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte, resaltando que el auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables (parágrafos 1 y 2 del artículo 10 de la Ley 2088 de 2021).

**PARÁGRAFO 3:** El empleador previo acuerdo entre las partes podrá reconocer a El Trabajador un auxilio no constitutivo de salario por compensación por uno de herramientas, con el cual se compense el uso de aquellas que sean propiedad del trabajador.

## CAPÍTULO XXIV
## REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO

**ARTÍCULO 111**. - **TRABAJO REMOTO:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro

medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

**ARTÍCULO 112 – PRINCIPIOS DEL TRABAJO REMOTO:** Conforme a lo establecido en el artículo 4 de la Ley 2121 de agosto de 2021 serán de obligatorio cumplimiento por las partes los siguientes principios:

El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.
Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

**ARTÍCULO 113: PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO REMOTO:** Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiere presencialidad.

**PARÁGRAFO 1:** Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

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

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

**ARTÍCULO 114. CONDICIONES:** Conforme a lo establecido en el artículo 9 de la Ley 2121 de agosto de 2021, el trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

**ARTÍCULO 115. HERRAMIENTAS DE TRABAJO:** El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

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

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

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

**PARÁGRAFO 2:** Cuando el trabajo remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

**PARÁGRAFO 3:** Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

**ARTÍCULO 116. CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR:** El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

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

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

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

**ARTÍCULO 117. - CONTROL DE HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO:** En atención a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 2121 de agosto de 2021, el empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la

desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

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

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

## CAPÍTULO XXV
## DESCONEXIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 118:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.
Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 119:** Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

**ARTÍCULO 120:** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ARTÍCULO 121:** No estarán sujetos a lo dispuesto en capitulo:

Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

## CAPITULO XXVI
## PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 122:** De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

**ARTÍCULO 123:** Una vez cumplida la obligación del artículo inmediatamente anterior, se publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPITULO XXVII
## VIGENCIA

**ARTÍCULO 124:** El presente reglamento rige a partir de la fecha de su publicación, hecha en forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Art. 121, C.S.T.).

## CAPITULO XXVIII
## DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 125:** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## CAPITULO XXIX
## CLAUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 126:** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

**Francisco Stella López**
Representante Legal
10 septiembre 2025