



Eudora

Smart Energy Advisors

REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

2026

Contenido

CAPÍTULO I	4
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
CAPÍTULO II	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III	5
PERÍODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO IV	6
CONTRATO DE APRENDIZAJE	6
CAPÍTULO V	12
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	12
CAPÍTULO VI	12
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	12
CAPÍTULO VII	14
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	14
CAPÍTULO VIII	15
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	15
CAPÍTULO IX	17
VACACIONES REMUNERADAS	17
CAPÍTULO X	18
PERMISOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS	18
CAPÍTULO XI	20
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	20
CAPÍTULO XII	21
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	21
CAPÍTULO XIII	23
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	23
CAPÍTULO XIV	24
ORDEN JERÁRQUICO	24
CAPÍTULO XV	25

LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 16 AÑOS	25
CAPÍTULO XVI	27
ACERCA DEL ACOSO LABORAL	27
CAPÍTULO XVII	31
ACERCA DEL ACOSO SEXUAL	31
CAPÍTULO XVIII	35
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	35
CAPÍTULO XVIII	42
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	42
CAPÍTULO XXIX	54
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDOS	54
CAPÍTULO XX	57
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	57
CAPÍTULO XXI	60
TELETRABAJO O TRABAJO EN CASA	60
CAPÍTULO XXII	64
RECLAMOS	64
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	64
CAPÍTULO XXIII	64
PRESTACIONES SOCIALES	64
CAPÍTULO XXIV	64
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	64
CAPÍTULO XXV	67
PUBLICACIONES	67
CAPÍTULO XXVI	67
DISPOSICIONES FINALES	67
CAPÍTULO XXVII	67
CLÁUSULAS INEFICACES	67
CAPÍTULO XXVIII	68
VIGENCIA	68
Revisiones o Modificaciones	69

CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **EUDORA S.A.S.**, (en adelante **LA EMPRESA**) identificada con Nit. **900.741.207-1** domiciliada en la Cra 25 N° 1ª SUR 155 Oficina 941 de la ciudad de Medellín, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **LA EMPRESA** como todos sus trabajadores y trabajadoras (en adelante para los términos de este reglamento se denominaran trabajadores), sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que los vincule con **LA EMPRESA** e independientemente de sus funciones o jerarquías de todas las instalaciones, agencias a nivel nacional y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

ART. 2º— Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre **LA EMPRESA** y los trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir, leer y/o tener conocimiento de este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento, el cual ha sido entregado y/o dado a conocer a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de **LA EMPRESA** y se puede solicitar copia de este en medio magnético ante el área correspondiente.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 3º—Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA EMPRESA** debe presentar su currículum vitae, por medio físico o digital para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada en formato Pdf o formato Minerva con letra legible.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, de extranjería o Pasaporte en caso de personal extranjero.
- c) Permiso especial de permanencia (PPT) o Permiso por Protección Temporal para el Fomento de la Formalización- (PEPFF) en caso de contratación de personal extranjero.
- d) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- e) Registro civil de matrimonio o declaración extra-juicio de convivencia, si es del caso.

- f) Fotocopia de diplomas y actas de grado de acuerdo con el perfil del cargo.
- g) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- h) Certificaciones laborales de empleos anteriores, mínimo las últimas dos.
- i) Fotocopia de certificados de estudios complementarios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- j) Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por **LA EMPRESA** el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera de acuerdo con el profesiograma, los cuales serán sufragados por el empleador.
- k) Certificación de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- l) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es del caso.

PARÁGRAFO: **LA EMPRESA** podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “ datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan.(artículo 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto 1543 de 1997 art. 21) la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995). En todo caso, el empleador podrá exigir documentos adicionales que no se encuentren prohibidos por la Ley.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ART. 4º—LA EMPRESA una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 5º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 6º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 7º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 8º— El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de tres (3) años en la que una persona natural recibe formación teórica practica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de **LA EMPRESA** patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje lo que en ningún caso constituye salario, de acuerdo con la Ley 2466 de 2025 y su regulación especial mediante el (Artículo 2.2.6.3.2.8 Decreto 223 de 2026).

ART. 9º— Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **LA EMPRESA** un apoyo de sostenimiento 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 fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

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

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

PARÁGRAFO 2. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ART. 10º— Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales y la cotización será cubierta plenamente por **LA EMPRESA** patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, que cubre **LA EMPRESA** patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes.

ART. 11º—. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, **LA EMPRESA** patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos

profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA;

- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960;
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por **LA EMPRESA** autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en **LA EMPRESA** por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en **LA EMPRESA** y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pènsum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;
- f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que **LA EMPRESA** establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar;
- g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Conc: Artículo 6, Decreto 933 de 2003.

ART. 12º—. Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Conc: Artículo 7, Decreto 933 de 2003.

ART. 13º—. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica de **LA EMPRESA**:

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

PARÁGRAFO: Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (Decreto 2585 de 2003, Artículo 2).

ART. 14º—. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

PARÁGRAFO 1. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto.

ART. 14ºA— Horario de práctica para adolescentes. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

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

PARÁGRAFO 2. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

ART. 15º— Formalidades del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de **LA EMPRESA** patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la

Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.

8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

Conc: Decreto 933 de 2003, Artículo 2.

PARÁGRAFO 1. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 15ºA—. La vinculación formativa terminara en los siguientes casos:

- a) Cumplimiento del plazo fijo pactado conforme se dicta en el artículo 2.2.6.3.2.5. del presente decreto.
- b) Pérdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de esta situación, tan pronto como ocurra.
- c) Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
- d) Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
- e) Par liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 16º—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 (CST, art. 6º).

CAPÍTULO VI JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ART. 17º— La jornada de trabajo para los empleados de **LA EMPRESA** será de cuarenta y cuarenta (44) horas semanales distribuidas de lunes a sábados. (Art. 161 Código Sustantivo del Trabajo), y salvo disposiciones de la Ley 2101 de 2021.

Lo anterior salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
 1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuarenta (44) a la semana.
- c) **LA EMPRESA** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA EMPRESA** o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- d) **LA EMPRESA** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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 éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de

mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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 cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

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

Conc: Artículo 51, Ley 789 de 2002

ART. 18º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. Los días laborables para el personal administrativo y operativo son de lunes a viernes.

Lunes a Viernes

Personal Administrativo y Operativo Lunes a jueves

Mañana: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Hora de almuerzo: 1:00 p.m. a 2:15 p.m. Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Personal Dirección y Confianza (Directivos y Lideres)

Lunes a Viernes

Mañana: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Hora de almuerzo: 1:00 p.m. a 2:15 p.m. Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

PARÁGRAFO 1º. Por la naturaleza de las labores especiales que desarrolla **LA EMPRESA** ésta tendrá la facultad de fijar el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y podrá además establecer turnos rotatorios para atender las labores requeridas, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2º. Dentro de todos estos horarios de trabajo se han contemplado periodos de descanso de quince (15) minutos en cada jornada; estableciendo para los DOS (2) primeros horarios el descanso en la mañana de 10:00 a 10:15 A.M. y en la tarde de 3:00 a 3:15 P.M. el periodo de 15 minutos de la tarde será tomado adicional a la hora del almuerzo quedando de 1:00 p.m. a 2:15 p.m.

PARÁGRAFO 3º. —Para el personal de **LA EMPRESA** que laboran el domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

ART. 19º— Del horario aquí establecido quedan exceptuados quienes realizan actividades discontinuas e intermitentes y los que ejercen labores de simple vigilancia, en los cuales la jornada ordinaria será la que establezca la ley para dichas actividades.

De la regulación del horario quedan también excluidos los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, para quienes no habrá limitación de jornada, tales trabajadores deberán trabajar todo el tiempo necesario para cumplir sus deberes, sin que el trabajo prestado dentro de dicho horario constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

No obstante, los trabajadores de confianza y manejo pueden trabajar jornadas superiores o inferiores a la máxima legal, sin que tengan derecho al pago o reconocimiento de horas extras, pero si laboran en jornada nocturna y días de descanso como los domingos y festivos tienen derecho a recibir la remuneración de este trabajo (Artículos 168, 179 y 180 del CST). (Corte Suprema de Justicia SL2763-2019).

ART. 20º—El número de horas de trabajo señalado podrá ser elevado por orden de **LA EMPRESA** y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza y ocurrencia de accidentes, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de **LA EMPRESA**, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de **LA EMPRESA** sufra perturbación grave. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

ART. 21º—. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor a dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirán igual número de horas distintas a la de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO. —Cuando **LA EMPRESA** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuarenta (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 22º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10 Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

ART. 23º—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 24º—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 25º—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO. —**LA EMPRESA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 26º—**LA EMPRESA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 de este reglamento.

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

PARÁGRAFO. 2º—Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 27º—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO. 2º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO. 2.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 28º—El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 34 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 29º —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **LA EMPRESA** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ART. 30º—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 31º—La época de vacaciones debe ser señalada por **LA EMPRESA** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 32º—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 33º—Se prohíbe compensar el total de las vacaciones en dinero, salvo cuando medie autorización del trabajador puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

El Decreto 1072 del 2015, señala que, cuando se autoriza la compensación en dinero de las vacaciones, este pago solo se considera válido si al momento de efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo los días que no van a ser compensados en dinero de sus vacaciones.

ART. 34º—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 35º—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se

excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 36º—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 (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO 1º. —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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPÍTULO X PERMISOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS

ART. 37º—**LA EMPRESA** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **LA EMPRESA** y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) 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 este, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **LA EMPRESA** (CST, art. 57, núm. 6º).

ART. 37Aº—**LA EMPRESA** concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en la normativa legal vigente.

- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la empresa, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

ART. 37B°— Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

PARÁGRAFO 1° LA EMPRESA no podrá negar el permiso al trabajador para asistir a sus citas médicas, terapias y demás tratamientos de salud, cuando se avise con antelación a (3) días hábiles, aviso el cual se puede realizar de manera verbal, física o electrónica, ya que los servicios de salud requeridos por el trabajador están conexos a el derecho fundamental de la vida e integridad personal, consideración de lo estipulado en la Circular 047 del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

PARÁGRAFO 2° El aviso verbal se hará directamente al jefe inmediato, este último el cual dejará constancia o soporte de dicho aviso, e informará al área de recursos humanos del permiso concedido. Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

PARÁGRAFO 3° Los permisos de que trata la Ley 1857 de 2017 serán programados por la empresa de manera semestral de mutuo acuerdo con el trabajador, o serán concedidos por la empresa cuando sean solicitados por el trabajador con un término no menor a cinco (5) días hábiles, siempre y cuando no se interrumpa las funciones laborales.

En todas las modalidades de aviso deberá el trabajador informar el tiempo suficiente que solicita de permiso, y allegarse anexo su respectivo soporte medico como prueba sumaria.

Entiéndase soporte como toda copia simple del documento que acredite la asistencia a los servicios de salud.

ART. 38º— Será remunerado al trabajador el permiso o licencia en caso calamidad domestica comprobada de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

ART. 39º— No será remunerado ningún otro permiso diferente a los que trata el Art. 37A y Art. 38 de este reglamento.

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

ART. 40º—Formas y libertad de estipulación:

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

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

1. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
2. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 41º—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 42º —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

PARÁGRAFO 1º Los periodos de pago serán Quincenales o Mensuales, teniendo para esto las fechas mensuales del día (15) y (30) de cada mes, en los casos que los días (15) y (30) del mes a pagar sean días no hábiles de la semana se cancelara los días hábiles siguientes a la fecha. **LA EMPRESA** por medio de comunicado emitido por su representante legal avisara a los trabajadores cuando se llegare a presentar caso fortuito o de fuerza mayor para el cumplimiento del pago respectivo, e informara la fecha en que se realizara el mismo, la cual no puede ser mayor a los siguientes (5) días hábiles a la fecha estipulada como periodo de pago.

ART. 43º—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XII

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

ART. 44º—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en programas de prevención y promoción PYP, higiene y seguridad y salud en el trabajo, de conformidad al programa del SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 45º—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, y ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 46º—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento

a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. Exceptuase lo dispuesto en el Art 37 Parágrafo 1° y 2 de este reglamento.

ART. 47°—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **LA EMPRESA** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 48°—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **LA EMPRESA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los incidentes y accidentes laborales.

PARÁGRAFO 1°.—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 seguridad y salud en el trabajo, plan estratégico de seguridad vial entre otros de **LA EMPRESA** que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, pero respetando el derecho de defensa y debido proceso (D. 1295/94, art. 91).

ART. 49°—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al centro de atención más cercano 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 EPS y la ARL, y en el caso de accidente laboral grave informando al Ministerio del Trabajo.

ART. 50°—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 51°—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 **LA EMPRESA** deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO. — De todo accidente se llevará registro especial, con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ART. 52º—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **LA EMPRESA** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y ley 1562 del 2012 del sistema general de riesgos profesionales, Resolución 0312 de 2019 de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, así como la que modifique, adicione o sustituya.

PARÁGRAFO. Adicional a la implementación del **SG-SST**, **LA EMPRESA** se obliga a implementar las medidas y protocolos de bioseguridad adoptadas por el gobierno nacional mediante la Resolución 777 de 2021 y demás normas pertinentes.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

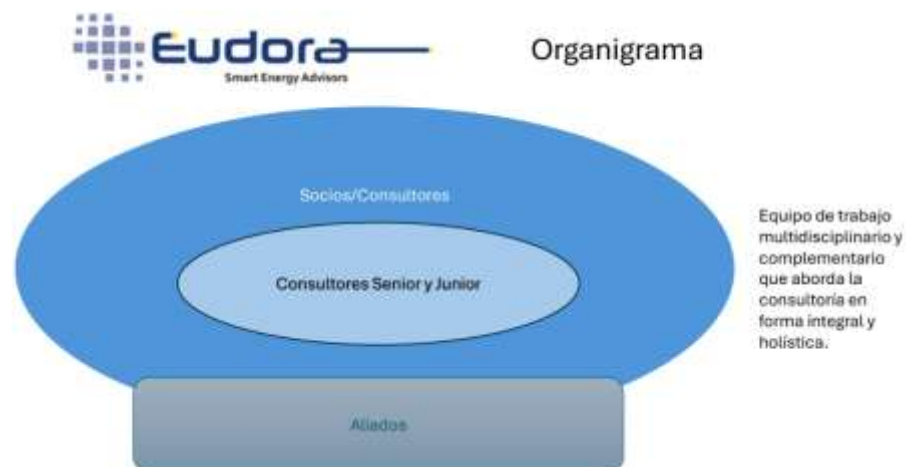
ART. 53º—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **LA EMPRESA** en general.

- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- k) Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- l) Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique **LA EMPRESA** por razones de trabajo.
- m) Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por **LA EMPRESA** dentro o fuera de ella.
- n) Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el trabajador y evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
- o) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante **LA EMPRESA** por la conducta del trabajador.
- p) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por **LA EMPRESA** a sus trabajadores o a sus familias.
- q) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ART. 54^o—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO. — De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente General, Dirección Jurídica y aquellas personas a quienes el Gerente General les delegue y les de tales atribuciones.

Los demás órdenes jerárquicos podrán imponer la sanción de llamado de atención, con copia a la hoja de vida, previo visto bueno de quienes en este artículo se les asigna la facultad sancionatoria.

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 16 AÑOS

ART. 55º—Queda prohibido contratar en **LA EMPRESA** a los menores de dieciséis (16) 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 dieciséis (16) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 56º—Los menores que se puedan emplear en **LA EMPRESA** no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

9. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
12. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
13. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
14. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
15. 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.
16. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
17. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. 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.
19. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. —Los trabajadores menores de 18 años y mayores de dieciséis 16 años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados de **LA EMPRESA** en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que, a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido en **LA EMPRESA** 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.

CAPÍTULO XVI ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ART. 57º—Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ART. 58º—Modalidades. El acoso laboral puede darse entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento 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.

ART. 59°—Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ART. 60°— Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ART. 61º—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:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **LA EMPRESA**.
- j) 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 EMPRESA** o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral

ART. 62º—Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **LA EMPRESA** cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **LA EMPRESA**.
- e) 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
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) 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.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ART. 63º— Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. LA EMPRESA proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO — La víctima del acoso laboral deberá notificar de manera escrita, detallando los hechos al Departamento de personal, quien lo remitirá al Departamento Disciplinario, para que se inicie la investigación pertinente, conforme a lo señalado en la Convención Colectiva de Trabajo.

ART. 64º— Tratamiento sancionatorio y garantías. Se procederá de acuerdo con el procedimiento disciplinario señalado en el Reglamento Interno del Trabajo y de acuerdo con el Art 10 de la Ley 1010 de 2006, así como la que modifique, adicione o sustituya.

CAPÍTULO XVII ACERCA DEL ACOSO SEXUAL

ART. 65º— Definición. Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica que se dé una o varias veces en contra de una persona en el contexto laboral, así como cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación o renovación del contrato.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m) Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.
- t) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.

PARÁGRAFO: El acoso por razón de sexo o acoso sexista se define como ***“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”***.

Se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso por razón de sexo:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

ART. 66º— Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la

no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ART. 67º— Ámbito de Aplicación. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

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

ART. 68º— Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

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

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por **LA EMPRESA** y el contratante de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ART. 69º— Medidas preventivas y correctivas del acoso. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ART. 70º— Sanciones del Acoso Sexual. El acoso sexual en **LA EMPRESA** sin importar la modalidad constituye **FALTA GRAVE** dar a la terminación del contrato y denuncias ante el Ministerio del Trabajo o autoridades judiciales.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 71º— Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos tres (3) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras de acuerdo con el Art 12 de la Ley 2466 de 2025.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación

de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 la respectiva dotación legal, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en **LA EMPRESA** (CST, art. 57).

ART. 72º— Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, y todas las disposiciones legales y reglamentarias estipuladas por la empresa, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **LA EMPRESA** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **LA EMPRESA** las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **LA EMPRESA** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de **LA EMPRESA** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Cumplir las normas específicas de tránsito de vehículos y responder por las sanciones que por infracciones sean aplicadas por las autoridades de tránsito, para los trabajadores que deban cumplir funciones de conductor de vehículos de **LA EMPRESA**

ART. 73º— Se prohíbe a la empresa:

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, y Ley 1527 de 2012 (Normatividad de libranzas), conforme a la capacidad de endeudamiento del solicitante.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular, de acuerdo con 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.
- d) En cuanto a las cesantías, **LA EMPRESA** puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- e) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- f) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- g) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- h) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- i) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- j) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- k) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "**lista negra**", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- l) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- m) 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.
- n) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 74º— Se prohíbe a los trabajadores:

A. Sobre el respeto, la Lealtad y la Buena Conducta:

1. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los Compañeros, jefes, clientes o usuarios de la Empresa.
2. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
3. Presentar conductas que puedan ir en contra de los intereses de la empresa, o de los clientes, relacionadas con el objeto social y giro ordinario de sus negocios.

B. Sobre el cumplimiento de las Funciones Asignadas:

4. 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.
5. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
6. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
7. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
8. Negarse sin causa justa a cumplir una orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
9. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que **LA EMPRESA** le encomiende.

C. Sobre la permanencia en el sitio de trabajo, Ausencias y Visitas:

10. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
11. Salir de las dependencias de la Empresa, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.

12. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
13. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta o atención médica en la entidad de seguridad social donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
14. Atender visitas personales en horas de trabajo.
15. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin autorización de la empresa, el usuario o sus representantes.
16. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.

D. Sobre el uso de Materiales, Herramientas y Equipos de Trabajo:

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

E. Sobre el manejo de Documentación, Software y Reserva de la información

20. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
21. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
22. Suministrar a terceros sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
23. Usar en los equipos de cómputo o de telefonía softwares no autorizados o maliciosos sin la previa y expresa autorización de la Empresa.

F. Sobre la divulgación de Información

24. Escribir o fijar carteles, pancartas, o avisos de cualquier clase, en las instalaciones de la Empresa, sin previa autorización de la misma.
25. Hacer encuestas o distribuir impresos sin autorización de la Empresa.

26. Insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos, trabajadores, clientes, y proveedores o información política de cualquier género.
27. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
28. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Empresa, y que generen detrimento patrimonial.

G. Sobre el sistema de gestión Integral – SGI, que incluye la Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Seguridad Vial.

29. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.
30. Portar en el sitio de trabajo, aunque no los ingiera: licor, narcóticos o Sustancias psicoactivas.
31. Consumir o utilizar en los sitios de trabajo, vehículos o espacios destinados para actividades licor, narcóticos o Sustancias psicoactivas.
32. Presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o alcohol.
33. Realizar las tareas asignadas sin el cumplimiento de las normas y procedimientos de Seguridad y salud en el trabajo.
34. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia del licor o de sustancias psicoactivas, o ingerirlos durante la jornada laboral.
35. Obstaculizar las medidas de seguridad y salud adoptadas por la empresa, como no usar los Equipos de Protección Personal (EPP) suministrados.
36. Conducir bajo efectos de alcohol o drogas.
37. Usar dispositivos móviles sin manos libres mientras se conduce.
38. Exceder límites de velocidad establecidos en vías internas o externas.
39. No utilizar cinturón de seguridad o elementos de protección.
40. Transportar sobrecupo o carga mal asegurada.
41. Ignorar normas de tránsito y señalización vial.
42. No realizar pausas activas o descansos en trayectos largos, lo que incrementa el riesgo de fatiga, aplica para administrativos y operativos.

43. Consumir durante la jornada laboral tabaco o productos de tabaco, derivados y vapeadores, dentro de las instalaciones, vehículos destinados para el trabajo o sitios destinados.
44. Conducir bajo los efectos de alcohol, drogas alucinógenas o medicamentos que produzcan sueño o fatiga.
45. Utilizar dispositivos móviles, radio u otros equipos distractores mientras se conduce.
46. Superar los límites de velocidad permitidos, tanto en vías nacionales como internos de la empresa.
47. Realizar desplazamientos si se encuentra en estado de fatiga, sueño o con síntomas de enfermedad que afecten la conducción.
48. Superar la jornada máxima de conducción diaria permitida de 10 horas o no respetar las pausas activas obligatorias.
49. Conducir sin el cinturón de seguridad puesto o no portar el casco en caso de motociclistas.
50. Utilizar los vehículos de la empresa para fines personales o no autorizados.
51. No reportar novedades en el vehículo, fallas mecánicas o la ocurrencia de accidentes/incidentes (accidentes en misión o *in itinere*).
52. Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito terrestre Ley 769 del 2002 y todas aquellas que se adhieran para la prevención en materia de seguridad vial.
53. Las demás que sean inherentes al cargo y funciones dentro de la empresa, o que se regulen por protocolos, políticas, manuales, procedimientos etc.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 75º—LA EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 76º— Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multas (exclusivamente por faltas o retrasos al trabajo sin excusa suficiente.)
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

4. Despidos con justa causa.

Las faltas leves se sancionarán de la siguiente manera:

A. Ausencias y Retardos:

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

Por primera vez	Un llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención escrito
Por tercera vez	Multa por la quinta parte del salario de un día equivale al 20% .

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

Por primera vez	Multa por la quinta parte del salario de un día equivale al 20% .
Por segunda vez	Suspensión hasta por ocho (8) días.
por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

4. La falta injustificada a laborar durante la jornada laboral cuando no cause perjuicio de consideración a **LA EMPRESA** implica:

Por primera vez	Multa por la quinta parte del salario de un día equivale al 20% .
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

5. Salir de las dependencias de la compañía durante las horas de trabajo sin previa autorización.
6. Ausentarse de su puesto de trabajo injustificadamente, siempre y cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa.
7. Prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario, implica:

Por primera vez	Multa por la quinta parte del salario de un día equivale al 20% .
-----------------	--

Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

B. Incumplimiento de las funciones asignadas.

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

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

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

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

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

10. Distraer a sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones en la jornada laboral.

11. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

12. La displicencia (así sea leve), en el trato para con sus compañeros, superiores, subordinados, clientes y usuarios de la empresa, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito, y descuento del 50% del valor del daño o pérdida
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días, y descuento del 50% del valor del daño o pérdida
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

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

Por primera vez	Un llamado de atención verbal
Por segunda vez	Llamado de atención escrito
Por tercera vez	Suspensión del trabajo hasta por ocho días
por cuarta vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

C. Publicación y uso de Información

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

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

15. Ingresar dispositivos de almacenamiento para compartir o grabar información de **LA EMPRESA** sin previa autorización.

Única Vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
-----------	---

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

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

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

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

D. Suministro de información oportuna y confiable:

18. Hacer mal uso o engañar intencionalmente a **LA EMPRESA** para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías:

Única vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
-----------	---

19. Ocultar faltas cometidas contra **LA EMPRESA** por parte de algún trabajador de la misma:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

E. Uso adecuado de materiales y/o equipos

20. Dañar por un uso inadecuado los objetos de **LA EMPRESA** o de sus compañeros de trabajo:

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días, y descuento del 50% del valor del daño o pérdida.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

21. Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas o insumos, que coloque **LA EMPRESA** a disposición del trabajador para ejecutar su labor.

22. Usar medios electrónicos e informáticos, mecánicos de **LA EMPRESA** para asuntos particulares, sin la debida autorización:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

F. Uso del uniforme / dotación

23. No usar el uniforme asignado por la empresa, y/o usarlo sucio o en mal estado, y/o no portar los distintivos o escarapelas que el empleador entregue al empleado, en la forma indicada.

24. Rehusarse a mostrar o entregar el carnet de **LA EMPRESA** cuando así se lo exija el empleador o los clientes de este, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

G. Asistencia a Reuniones y Capacitaciones

25. No asistir a cursos de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento o reunión ordinaria o extraordinaria que haya organizado o indicado la Empresa, el Copasst o el Comité de Convivencia laboral o hacerlo impuntualmente bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma.

26. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizada y convocada debidamente por la empresa, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

H. Cumplimiento normas del sistema de gestión integral SGI

27. Incumplir las normas del sistema de gestión integral SGI, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

28. No asistir a las capacitaciones y actividades de promoción y prevención de la salud programadas por la Empresa, o

29. No cumplir con la realización de actividades del sistema de gestión integral SGI
30. No cumplir con las políticas y disposiciones de la empresa para el plan estratégico de seguridad vial PESV.
31. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos dentro de las 24 horas siguientes al accidente, implica:

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

I. Presentarse a trabajar bajo el efecto del Alcohol o Sustancias Psicoactivas

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

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

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

Por primera vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por segunda vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

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

Por primera vez	Suspensión hasta por tres (3) días.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

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

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

Por primera vez	Llamado de atención por escrito.
Por segunda vez	Suspensión hasta por cinco (5) días.
Por tercera vez	Se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al trabajador se le haya asignado.

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento del Manual de responsabilidades de cada trabajador se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia; de continuar manifestándose la misma causal No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

PARÁGRAFO 3: Se considerará: **Falta Leve:** Incumplimiento que no es perjudicial para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, ni causa daño considerable a instalaciones o riesgo de accidente a él mismo o a sus compañeros

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

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

ART. 77º— Se califican como **FALTAS GRAVES** y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

A. Sobre el Respeto la lealtad y la buena conducta

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a **LA EMPRESA** o al cliente.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición personal o social.
3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio para **LA EMPRESA** cliente o el empleador.

4. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
5. La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.
6. La participación en huelgas a quienes la tengan expresamente prohibida por la ley.
7. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.
8. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a **LA EMPRESA** cliente o a **LA EMPRESA**.
9. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
10. El atentado grave a la dignidad de los superiores o compañeros de trabajo, o funcionarios de **LA EMPRESA** cliente o a **LA EMPRESA**.
11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
12. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
13. El acoso sexual de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2365 de 2024 y normas que la adicione o modifique.
14. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves o graves, aún de distinta naturaleza, durante un periodo de un año.
15. Engañara a **LA EMPRESA** con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantía, créditos, o demás beneficios que ésta otorgue a los trabajadores.
16. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios.
17. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.
18. Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de **LA EMPRESA** por parte de los empleados a su cargo.

19. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la Institución y su buen nombre.
20. Afectar indebidamente las cuentas de **LA EMPRESA** o de sus clientes.

B. Sobre el seguimiento de las normas y procedimiento de la empresa, así como de las instrucciones recibidas y el cumplimiento de las funciones asignadas.

21. La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas por **LA EMPRESA** cliente y pueda lesionar la relación comercial de esta con **LA EMPRESA**.
22. La falta de obediencia debida a los superiores jerárquicos establecidos por la empresa.
23. El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo y funciones.
24. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados.
25. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo pactado.
26. No permitir los controles de seguridad que se apliquen en **LA EMPRESA** cliente o en **LA EMPRESA**.
27. La grave perturbación del servicio en **LA EMPRESA** cliente.
28. La desatención y/o negligencia con los usuarios y/o clientes de **LA EMPRESA** o el cliente, que cause perjuicio a la imagen de las mismas.
29. La falta de rendimiento que afecte el normal funcionamiento de los servicios prestados a **LA EMPRESA** cliente.
30. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de **LA EMPRESA** o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
31. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador de la Empresa, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.
32. Aprovecharse del contacto con el usuario del servicio para fines diferentes a los que corresponden al desarrollo del objeto social de la empresa.

33. Modificar, sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes o usuarios.

C. Sobre la permanencia en el puesto de trabajo y cumplimiento de la jornada laboral

34. El abandono del puesto de trabajo para el cual fue contratado por la empresa.
35. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
36. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses.
37. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
38. La simulación o fraude en la presentación de incapacidades por enfermedad o accidente sea de origen común o laboral.
39. La suplantación de otro trabajador, alterando registros y controles para tal fin.
40. No cumplir el horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato laboral. Siempre que el retardo sea superior a treinta minutos (30).
41. Faltar al trabajo por más de un (1) día, sin causa justificada.

D. Sobre el manejo de la información y actualización de datos personales.

42. La publicación o utilización indebida de secretos de **LA EMPRESA** cliente o **LA EMPRESA**.
43. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, aun cuando causen perjuicio leve a **LA EMPRESA** cliente y a **LA EMPRESA** o se utilice en provecho propio.
44. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para **LA EMPRESA** o al cliente.
45. Permitir voluntariamente o por culpa que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la Empresa, de los clientes de esta o de los clientes del servicio.
46. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la Empresa.

47. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por **LA EMPRESA** para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.
48. Retener injustificadamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones.
49. Copiar, divulgar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la Empresa, sin previa autorización.
50. Descompilar, usar ingeniería de reversa, desensamblar, o por cualquier otro medio reducir el software de **LA EMPRESA** a una forma humanamente perceptible, sin la autorización expresa de ésta.
51. Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de **LA EMPRESA** o en cualquier parte de ellos.
52. Modificar, adaptar o traducir el software de **LA EMPRESA** sin el previo consentimiento escrito de ésta.
53. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados, que se conozcan en razón del oficio.
54. Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación de servicio.
55. Afectar el servicio de los equipos de cómputo en ambiente de producción o en ambiente de desarrollo.
56. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la Empresa, de sus clientes, proveedores y usuarios en general.
57. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por éstos.

E. Sobre el manejo de materiales, equipos y maquinaria.

58. Causar daños graves en los locales, materia o documentos de **LA EMPRESA** cliente donde se presta el servicio.
59. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de **LA EMPRESA** o de los bienes de terceros confiados a la misma.

60. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en **LA EMPRESA** tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.

F. Sobre la seguridad y Salud en el trabajo.

61. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias, conforme al C.S.T. y al decreto 1108 de 1994.

62. La simulación de enfermedad laboral o accidente de trabajo.

63. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones y/o valores de **LA EMPRESA** o que en ella se manejan, impartan las autoridades de ésta.

CAPÍTULO XVIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS O DESPIDOS.

ART. 78º— Son sanciones disciplinarias las suspensiones y multas, para lo cual requieren de proceso disciplinario previo. Para la aplicación de sanciones o despidos, deberán observarse los procedimientos legales y convencionales vigentes en dicho momento. Los procedimientos administrativos que se creen para la comprobación de las faltas disciplinarias e imposición de sanciones o despidos deberán ser acordes con lo dispuesto en la ley y en la convención colectiva de trabajo, de tal manera que no sean contrarios a ellas.

Los llamados de atención por escrito y amonestaciones verbales son instrumentos del empleador para mantener el orden y disciplina del personal a su cargo.

PARÁGRAFO 1º. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al área de recursos humanos o jurídica sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título. Cuando **LA EMPRESA** tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el área jurídica le notificará al trabajador o trabajadora por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

ART. 79º—Procedimiento previo a sancionar: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios:

- a) Dignidad.
- b) Presunción de inocencia.
- c) In dubio pro disciplinado.
- d) Proporcionalidad.

- e) Derecho a la defensa.
- f) Contradicción y controversia de las pruebas.
- g) Intimidad.
- h) Lealtad y buena fe.
- i) Imparcialidad.
- j) Respeto al buen nombre y a la honra.
- k) Non bis in ídem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- 1) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- 2) Se realizará una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona que se le imputan las conductas posibles de sanción, la cual contendrá fecha, hora y lugar de la diligencia; se hará mención de los hechos objeto de la citación a descargos y se le informará al trabajador la posibilidad de allegar las pruebas que determine necesarias para sustentar su posición.
- 3) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- 4) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- 5) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión, 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.).
- 6) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- 7) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1º. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2º. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de

derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 5°. En el caso de negativa del trabajador o trabajadora a firmar o recibir la correspondiente citación se deja constancia con dos testigos quienes en presencia del citado dejarán constancia de su renuencia a recibir la citación, y le será notificada al correo electrónico registrado en la hoja de vida, en el caso de no encontrarse en turno el trabajador se enviará la respectiva citación por el medio más expedito, lo cual puede ser por WhatsApp, Mensaje de datos o cualquier otro medio tecnológico disponible, el cual garantice la respectiva notificación .

PARÁGRAFO 6: Lo establecido en el Art 79° del presente reglamento interno de trabajo será suspendido en casos de incapacidad médica, permiso sindical, licencia no remunerada, permisos o suspensión del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 7: — Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, **LA EMPRESA** procederá a imponer las sanciones del que trata el acápite de **CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS** en los artículos 76 y s.s. del presente reglamento, y/o las que disponga el código sustantivo del trabajo para las faltas no estipuladas en este reglamento y las demás normas laborales legales y concordantes.

ART. 79A— Llegado el día y hora para la realización de la audiencia, se le dará traslado al trabajador de las pruebas, con el propósito que se manifieste de la totalidad de ellas. Se levantará un acta de todo lo narrado y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y testimonios, si los hubo. La decisión de **LA EMPRESA** de imponer o no sanción será notificada por escrito luego de finalizar la investigación.

PARÁGRAFO 1: — Para comprobar las faltas disciplinarias el empleador podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el la sentencia T-183 de 1994.

PARÁGRAFO 2: — **LA EMPRESA** garantizará el derecho de defensa del trabajador inculcado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en **LA EMPRESA** no existe sindicato, **LA EMPRESA** cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

PARÁGRAFO 4: — En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Si **LA EMPRESA** no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido; realizará el siguiente procedimiento, previo a sancionar por faltas leves y graves a sus trabajadores, faltas que se encuentren dispuestas en el código sustantivo del trabajo:

1. Retroalimentación.
2. Llamados de atención por escrito, máximo (2), entiéndase de manera física o electrónica.
3. Llamado a descargos laborales por reincidencia en faltas.
4. Análisis del caso, tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.
5. Imponer sanción o absolver.

Los numerales 1 y 2, del presente **PARÁGRAFO** se realizará a faltas leves de los trabajadores, cuando la falta sea catalogada como grave se aplicarán directamente los numerales 3,4 y 5 respectivos.

PARÁGRAFO 5° — Los procedimientos sancionatorios que se realicen por parte de **LA EMPRESA** a los trabajadores, deberán estar en concordancia con las normas constitucionales y legales.

ART. 80°— No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el (artículo 115, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1°: Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de una falta, sino también los superiores o los jefes que la induzcan o toleren, así como aquellos que las encubran.

PARÁGRAFO 2°: Estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o personales que pudieran corresponder.

PARÁGRAFO 3°: Todas las faltas y sus correspondientes sanciones se archivarán en el expediente personal del (los) trabajador(es) implicado(s).

CAPÍTULO XX

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ART. 81°—Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

- a)** El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b)** 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, los compañeros de trabajo de la empresa.
- c)** 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 o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d)** Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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;
- e)** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f)** 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, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g)** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h)** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- i)** El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j)** La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k)** Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;
- l)** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m)** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;

- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa;
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- p) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;
- q) Alterar los precios de los productos o servicios que expendan **LA EMPRESA** o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
- r) Todo acto de violencia sexual catalogado como acoso sexual, de acuerdo con el protocolo dispuesto por la empresa.
- s) Todo acto de violencia laboral o catalogado como acoso laboral, de acuerdo con el protocolo dispuesto por la empresa.
- t) Todo acto homofóbico o xenofóbico dirigido en contra de sus compañeros, jefes y demás personal de la empresa, sin importar la vinculación contractual, comportamientos homofóbicos (rechazo, prejuicio o discriminación por orientación sexual o identidad de género) y xenofóbicos (odio o desprecio hacia extranjeros).

2. Por parte del trabajador

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;

- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ART. 82º— Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo 81º precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato.

ART. 83º— En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 64 del CST.

CAPÍTULO XXI TELETRABAJO O TRABAJO EN CASA

ART. 84º— **LA EMPRESA** podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y

la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Empresa.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA podrá implementar el trabajo en casa de acuerdo con las disposiciones de la Ley 2088 de 2021, así como las normas que la modifiquen, reglamenten, adicionen, o sustituyan.

ART. 85º— Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de **LA EMPRESA** y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
3. **Suplementarios:** los que, por convenio con **LA EMPRESA**, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de los días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de **LA EMPRESA** o en sedes de terceros por disposición de ésta.

ART. 86º— Teletrabajo: El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en **LA EMPRESA**, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a **LA EMPRESA**, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y **LA EMPRESA** sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de **LA EMPRESA**.

ART. 86-A— Teletrabajador: Es Teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con **LA EMPRESA** de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de **LA EMPRESA** en una de las siguientes modalidades

ART. 86-B— Naturaleza y alcance. **EL TELETRABAJO**, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de **LA EMPRESA**, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. **LA EMPRESA** es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ART. 86-C— Supervisión. Previo aviso al trabajador, **LA EMPRESA** podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas. **PARÁGRAFO:** Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el

de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a **LA EMPRESA** con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ART. 86-D— Reuniones virtuales. **LA EMPRESA** podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de **LA EMPRESA** o con terceros.

PARÁGRAFO: La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ART. 87°— Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con **LA EMPRESA** la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de **LA EMPRESA**.
3. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que **LA EMPRESA** entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
5. Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
6. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a **LA EMPRESA**.
7. Las demás que indiquen las partes.

PARÁGRAFO: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague **LA EMPRESA** con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ART. 88°— Seguridad informática, El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca **LA EMPRESA** para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por **LA EMPRESA** se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

ART. 89°— Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de **LA EMPRESA**, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera **LA EMPRESA** en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique **LA EMPRESA**.

PARÁGRAFO 1°: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

PARÁGRAFO 2°. Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ART. 90°— Manejo de la información. El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con **LA EMPRESA**, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ART. 91°— Jornada. La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ART. 92°— Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos laborales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ART. 93° Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a la **EMPRESA**, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empelado a la **EMPRESA**.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por **LA EMPRESA** con justa causa.

ART. 94°— LA EMPRESA reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión integral SGI y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

CAPÍTULO XXII RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 95°—Los reclamos de los trabajadores se harán de forma, oral o escrita por medio de documento físico, correo electrónico o medio dispuesto para PQRS y serán atendidos por el área, comité de convivencia laboral, Copasst o jefe inmediato, el cual los oír y si puede dará solución, en caso contrario trasladará el PQRS o caso al Director Jurídico, quien resolverá únicamente en derecho y equidad dependiendo del caso en concreto.

ART. 96°—Se deja claramente establecido que para efectos de los PQRS a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse, de profesionales especializados en derecho laboral, o por medio del sindicato si llegare a pertenecer alguno, si lo consideran pertinente.

CAPÍTULO XXIII PRESTACIONES SOCIALES

ART. 97°— LA EMPRESA reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO — En **LA EMPRESA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

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

ART. 98°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **LA EMPRESA** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre

quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **LA EMPRESA** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 99º—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **LA EMPRESA** ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ART. 99º—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **LA EMPRESA** tendrá un comité u órgano de similar tenor, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "**comité de convivencia laboral**".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **LA EMPRESA** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas

responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- b)** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c)** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d)** Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e)** 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 empresa.
 - f)** Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g)** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores
- 3.** Este comité se reunirá por lo menos, dos (2) veces al año y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes 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.
 - 4.** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5.** Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

CAPÍTULO XXV PUBLICACIONES

ART. 100º—En concordancia con el art 119 y 120 código sustantivo del trabajo, y lo dispuesto por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

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.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ART. 101º—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**.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 102º—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ART. 103º—El presente reglamento entrará a regir diez (10) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 95 de este reglamento.

El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide de acuerdo con la normatividad vigente y en especial lo dispuesto en el Art 105, 106,107, 108 del C.S.T. y lo expuesto por la **Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, M.P JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO.**

Publíquese y Cúmplase.


Rafael Pérez Cardona
Representante Legal

Razón Social: **EUDORA S.A.S.**

Nit. **900.741.207-1**

Dirección: Cra 25 N° 1 A SUR -155

Correo: acallel@eudora-sea.com

Ciudad Medellín

Representante legal: **Rafael Pérez Cardona**

Fecha: **13 de mayo 2026**

Elaboro: Antonio Ramirez – Abogado Especialista



EUDORA S.A.S., publica su reglamento interno de trabajo en formato PDF digital, en la página web: <https://eudora-sea.com.co/> con el fin de tener un aporte de responsabilidad social, y de sostenibilidad ambiental en ahorro con el papel.

El reglamento interno de trabajo está disponible en la página web para todos sus trabajadores, directivos y demás personal que forma parte de la familia **EUDORA S.A.S.**

Revisiones o Modificaciones

Fecha Modificación	Versión	Elabora	Aprueba
15 junio 2025	1	Antonio Ramirez SGI	Rafael Pérez Cardona
13 mayo 2026	2	Antonio Ramirez SGI	Rafael Pérez Cardona



Eudora —

Smart Energy Advisors

