

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.S

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS SAS identificada con el NIT 900084857 - 1 con domicilio en la Calle 98 N. 70-91 oficina 615 Centro Empresarial Pontevedra de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores*. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. Los trabajadores de la empresa son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (artículo 71 Ley 50/90).

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (artículo 74 Ley 50/90).

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (artículo 74 Ley 50/90).

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (artículo 77 Ley 50/90)

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere remplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numera 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (art. 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán (artículo 81 Ley 50/90).

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la empresa aseguradora, el número de póliza vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (artículo 89 Ley 50/90).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 120 y concordantes del Código Sustantivo de Trabajo, y con el objeto de que los trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento, INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.S. exhibirá el presente reglamento interno de trabajo a sus trabajadores en el momento de su contratación, dejando constancia escrita de ello en el contrato laboral y mantendrá en exhibición permanente en lugar visible, así como en las diferentes herramientas web.

“Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2°. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

Parágrafo 3°. En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4°. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.” (adición artículo 45 de la Ley 2644 del 2025)

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- 1.** Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, tarjeta de identidad o documento de identificación válido, según sea el caso.
- 2.** Hoja de vida.
- 3.** Certificado de estudios Primarios o secundarios emitidos por la respectiva entidad aprobada por el Ministerio de Educación.
- 4.** Certificados de estudios superiores pregrados y/o posgrados si aplica.
- 5.** Otros certificados de estudio requeridos para el cargo y demás capacitaciones recibidas, acordes con los requisitos exigidos para el cargo.
- 6.** Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 7.** Referencias personales.
- 8.** Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- 9.** Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo con el perfil del cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante;

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto 780 de 2016, artículo 2.8.1.3.1), ni la Libreta Militar (Artículo 11 y 42 Ley 1861 de 2017). Sin embargo, se debe tener definida la situación militar al momento de disponer sobre la vinculación laboral.

PARÁGRAFO 2. Salvo disposición legal en contrario, la empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal que considere adecuado, de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la empresa para la contratación del postulante.

El proceso de selección se sujetará, además de las normas laborales vigentes, a las políticas internas, en especial los parámetros establecidos en la política de conflicto de intereses y conducta en general.

PARÁGRAFO 3: Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo, o en su defecto de la primera autoridad, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código de la infancia y la adolescencia.

PARÁGRAFO 4: Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos y se encuentran amparados por la ley de protección de datos personales, por consiguiente, cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondientes.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 5: Al incorporarse al servicio de la empresa, el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes y demás documentos laborales relacionados.

PARÁGRAFO 6: De acuerdo con lo establecido en la Ley 1918 de 2018 y en el Decreto 753 de 2019, se establece la obligación para las empresas de consultar el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, aplicable para empleadores que dispongan de cargos o empleos que impliquen trato directo y habitual con menores de edad. Esta es una obligación que debe cumplirse al momento de adelantar procesos de selección y mientras esté vigente el vínculo laboral. Como consecuencia de lo anterior, y en la medida que al interior de la empresa existan cargos que exijan trato directo y habitual con menores de edad, se exigirá autorización para consultar el referido registro, no solamente en los procesos de selección sino también en vigencia del vínculo laboral.

PARÁGRAFO 7: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la empresa para el ingreso o cualquier modificación, alteración o falsificación de los certificados e información general de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 64° del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 7° del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 1°).

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez realizado el respectivo proceso de evaluación, selección y analizados los documentos que presente el aspirante, estipulará con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba se estipulará por escrito y en caso contrario se entiende regulado por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que este exceda de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1. El periodo de prueba, si es inferior al límite máximo establecido en el artículo 7 de la ley 50 de 1990, podrá de común acuerdo prorrogarse antes de vencerse el inicialmente pactado y sin que supere el máximo establecido por la ley.

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

ARTÍCULO 7. Si no fuere posible la notificación personal al trabajador de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará la carta de terminación a la dirección del domicilio registrada en la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa y / o a su correo electrónico corporativo y / o personal, entendiéndose así surtida la obligación de notificación de la Empresa.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración y no mayor de un mes, referido a actividades distintas a las normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley.

RÉGIMEN PRESTACIONAL. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y los demás días que sean legalmente obligatorios, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías y de prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (sentencia C – 823 y C – 825 del 04 de octubre de 2006, Corte Constitucional).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 1. No tendrán derecho al calzado o vestido de labor (por cuanto su duración hasta de un mes los pone por fuera de la previsión legal de que en las fechas en que debe pagarse, el trabajador tiene que haber laborado por lo menos 3 meses del cuatrimestre de que se trata).

PARÁGRAFO 2. La empresa podrá requerir para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo normal del negocio de trabajadores en misión, quienes, siempre devengarán un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, y en todo caso estarán sujetos a lo establecido en el Decreto 4369 de 2006.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 9. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la empresa de acuerdo con su objeto social, y tal como se establece en los contratos de trabajo. La empresa podrá fijar diferentes horarios para ciertos cargos, haciendo una distribución técnica de la jornada y adecuando el horario más conveniente para el servicio, con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo. De igual manera, se resalta la posibilidad que establece la Ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible, tal como se establece en el presente capítulo.

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

El horario de trabajo para los trabajadores de planta es de 8.00am a 6.00pm con una (02) horas de almuerzo, de 12.00 am a 2.00pm así.

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes mañana	8:00 a.m.	12:00 m.
Lunes a viernes tarde	2:00 p.m.	06:00 p.m.
Tiempo de alimentación	12:00 m.	2:00 p.m.
Tiempo de descanso	10 minutos en la mañana 10 minutos en la tarde.	

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Puede repartirse la duración máxima de la jornada semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (02) 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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del C.S.T.

PARÁGRAFO 3: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima laboral, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

La empresa para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo con las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales, etc.

Lo anterior aplicará durante el tiempo de implementación gradual de que trata la Ley 2101 de 2021, una vez finalice dicho periodo, el empleador quedará exento de aplicar lo establecido en el Parágrafo 3.

PARÁGRAFO 4: La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales, como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

PARÁGRAFO 5: En el marco del pacto de jornada laboral que se acuerde con cada trabajador, la Empresa tiene la facultad de modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo con las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores, ponderando los requerimientos del servicio, atención a clientes y usuarios, así como las dinámicas corporativas, esto es, considerando factores objetivos imputables a necesidades de la operación del Empleador. Lo anterior, comprende las solicitudes que haga la Empresa Usuaria.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 6: El empleador podrá implementar el uso de sistemas biométricos de huella digital o cualquier mecanismo electrónico semejante para controlar el horario de trabajo de las personas que laboran al servicio del empleador.

PARÁGRAFO 7. JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

El empleador no podrá, aún 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. (Ley 789 de 2002, artículo 51, modificó el inciso primero del (literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 e incluyó el literal d).

Mecanismo o herramienta de organización de la jornada laboral: El empleador podrá ampliar la duración de la jornada máxima diaria cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de la jornada máxima diaria ni semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 C.S.T.).

PARÁGRAFO 8. JORNADA LABORAL FLEXIBLE (Art. 02. Ley 1846 de 2017, que modifica el Artículo 161, Literal D) del Código Sustantivo Del Trabajo): El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 9. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con lapsos de descanso que se adapten a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada.

PARÁGRAFO 10. La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por sus superiores jerárquicos.

PARÁGRAFO 11. Cuando por motivos de fuerza mayor se determine la suspensión del trabajo por un tiempo mayor a 2 horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente bajo los lineamientos permitidos por la ley. (Artículo 51, Numeral 1, Código Sustantivo de Trabajo).

PARÁGRAFO 12. Los trabajadores que realicen turnos de trabajo podrán ser rotados periódicamente para lo cual se les debe informar con antelación, sin lugar a que puedan presentarse reclamaciones por la modificación en las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO 13. No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima diaria constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 14. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

PARÁGRAFO 15. CUMPLIMIENTO LEY 2101 DE 2021. La Empresa cumplirá con todas las disposiciones de reducción gradual de la jornada establecidas en la Ley 2101 de 2021. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 5 de la citada norma, se aplicará de manera extensiva la reducción gradual de la jornada a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 16. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la Empresa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3o.

PARÁGRAFO 17. OTROS CASOS DE AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores.

PARÁGRAFO 18. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones.

El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

1. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
2. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:

Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. Trabajo ordinario y nocturno:

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

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. artículo 159, C.S.T.

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras (Art. 22 ley 50 de 1990 Que adiciona al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 2. La empresa deberá llevar un registro del número de horas extra laboradas por cada trabajador previa autorización escrita, actividades desarrolladas, fecha y hora de inicio y fin
Y si corresponde a una hora extra diurna o nocturna.

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (Artículo 168, Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo).
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (Artículo 168, Numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo).
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2. La presente disposición se entenderá ajustada a las disposiciones vigentes en la normatividad laboral vigente en Colombia, que regulen las tasas de liquidación de recargos.

ARTÍCULO 14. 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 presente Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente. (Artículo 134, Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 15. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

trabajo ordinario del período en que se haya causado el derecho o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 16. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de esta o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. 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: 01 de enero; 06 de enero; 19 de marzo; 01 de mayo; 29 de junio; 20 de julio; 07 de agosto; 15 de agosto; 12 de octubre; 01 de noviembre; 11 de noviembre; 08 y 25 de diciembre; además de los días jueves y viernes santos; Ascensión del Señor; Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Artículo 177, Numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. En el descanso remunerado del 06 de enero; 19 de marzo; 29 de junio; 15 de agosto; 12 de octubre; 1 de noviembre; 11 de noviembre; Ascensión del Señor; Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caiga en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. Artículo 177, Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. Artículo 177, Numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo
4. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado (Numeral 2, artículo 174, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Descanso Dominical proporcional. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17-1. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o día de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El recargo será adoptado de forma gradual conforme a lo señalado en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, por lo tanto, será de 80% hasta junio de 2026; de 90% a partir del 01 de julio de 2026, y de 100% a partir del 01 de julio de 2027.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1. Convenio sobre el descanso obligatorio. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 2. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 18. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 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 en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta sólo los días trabajados.

ARTÍCULO 21. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben laborar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 22. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS. En caso de labores que no puedan ser suspendidas y cuando el personal no puede tomar el descanso en curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que este sea (Artículo 46, párrafo, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 24. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente después de haber sido causadas y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Se prohíbe compensar la totalidad las vacaciones en dinero, sin embargo, el trabajador podrá solicitar que le sean compensadas hasta la mitad de las vacaciones, siempre y cuando haya mutuo acuerdo entre las partes y el pago coincida con el período de goce en tiempo, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 20 de la ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.).

PARAGRAFO 1. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

ARTÍCULO 28. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 29. la empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

PARAGRAFO 1. El trabajador debe reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones.

ARTÍCULO 30. VACACIONES COLECTIVAS: La empresa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 31. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la Empresa pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas

PARÁGRAFO 1. Sólo se excluirá 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

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

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 le concedan.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 32. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarios para:

Tipo de permiso o licencia	Condición
Luto	Cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).
Ejercicio del sufragio	Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (Artículo 3 Ley 403 de 1997). Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (Artículo 4 Decreto 2559/97).
Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación	Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (Inciso 3 Artículo 105 del Código Electoral).
Grave calamidad doméstica	La empresa concederá permiso al trabajador cuando se presente grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; Su duración deberá

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Tipo de permiso o licencia	Condición
	determinarse de común acuerdo entre el empleador y trabajador atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación concreta –gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para la empresa la suspensión de la prestación del servicio, así como, las posibilidades con que cuenta la empresa para reemplazar al trabajador. La grave calamidad doméstica será analizada en cada caso particular por la empresa.
Asistir al entierro de los compañeros de trabajo	La empresa concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, de tal forma que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa.
Licencia de maternidad	La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El empleador queda obligado a reconocer la licencia de maternidad por lo menos con una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual, la trabajadora deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad. Si por alguna razón médica, la trabajadora requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de dos (2) semanas de licencia antes de la fecha probable de parto, con dieciséis (16) posparto. Igualmente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
Permiso remunerado por lactancia	Se concede una (1) hora diaria de permiso a las trabajadoras gestantes al término del periodo post natal y por lapso de seis (6) meses o hasta 2 años contados a partir del día en que nació el menor, siempre y cuando manifieste que continúa la adecuada

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Tipo de permiso o licencia	Condición
	lactancia materna, ya sea a la hora de ingreso o de salida, tal y como lo solicite la trabajadora. Este permiso se concede, previa solicitud y Registro Civil de Nacimiento del menor.
Licencia de maternidad para madres de niños prematuros	Se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley 1822 artículo 1 numeral 5. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. Se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.
Licencia de paternidad	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley, a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad siempre que cumpla con los requisitos y condiciones que establezca la ley para estos efectos. De acuerdo con la Ley 2114 de 2021, la licencia de paternidad podría ampliarse en una (1) semana adicional por cada punto porcentual que llegue a disminuir la tasa de desempleo estructural sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. Para lo anterior se tendrá en cuenta las mediciones que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Licencia parental compartida	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental compartida definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, los padres podrán distribuir libremente entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.
Licencia parental flexible de tiempo parcial	Todo trabajador de la empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental flexible de tiempo parcial definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, padre o madre podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Tipo de permiso o licencia	Condición
	tiempo correspondiente al periodo seleccionado, siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.
Licencia remunerada para cuidado de menor de edad con enfermedad o condición terminal	El empleador reconocerá y otorgará una licencia remunerada de diez (10) días hábiles una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente, con el fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio (Ley 2174 de 2021).
Licencia de maternidad por adopción	Las trabajadoras de la organización que sean madres adoptantes tendrán derecho por ley a todas las provisiones y garantías establecidas para la <u>licencia de maternidad</u> en la <u>madre</u> biológica en los mismos términos y en cuanto fuere procedente. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por adopción, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor, previstas en el Decreto 2126 de 2023, las que constarán en el acta correspondiente, o, a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción.
Licencia de maternidad por extensión.	El trabajador(a) madre adoptante o el padre que quede a cargo del nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, o adquiere la custodia justo después del nacimiento tiene derecho a disfrutar de una licencia (18) semanas remuneradas o tiempo falte para completar estas. La prestación económica se encuentra a cargo SGSSS, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor

* Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.

Tipo de permiso o licencia	Condición
	que se ha adoptado, o del que adquiere la custodia después del nacimiento. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión en los eventos de custodia justo después del nacimiento, o en aquellos casos en que el padre quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, será la madre biológica quien debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el Decreto 2126 de 2023.
Licencia de maternidad por adopción parejas del mismo sexo.	El trabajador(a) en los casos de <u>parto o adopción de parejas del mismo sexo</u>, mediante solicitud escrita definirán por una vez ante el Empleador y la entidad promotora de salud o entidad adaptada a la cual se encuentre afiliado (a), quién de ellos gozará de la licencia de maternidad en las mismas condiciones establecidas para las familias hetero parentales.
Comisiones sindicales inherentes a la organización sindical	Se otorgará permiso remunerado a los trabajadores que deban desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, siempre que la solicitud sea presentada con la debida anticipación y se garantice que el número de personas ausentes no afecte el normal funcionamiento de la empresa. El tiempo y alcance del permiso se concertará entre la organización sindical y la empresa, conforme a la normatividad vigente.
Citas médicas de urgencia o programadas con especialistas	Se concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia, programadas con especialistas o relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. La compañía será la encargada de establecer los lineamientos, criterios y condiciones bajo los cuales se regulará la concesión de permisos, definiendo el procedimiento aplicable, los requisitos para su aprobación, los tiempos de solicitud y las disposiciones necesarias para garantizar su adecuada gestión y control conforme a las políticas internas de la organización.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Tipo de permiso o licencia	Condición
Obligaciones escolares como acudiente	Se otorgará permiso remunerado al trabajador que deba asistir, en calidad de acudiente, a obligaciones escolares de sus hijos, hijas o personas bajo su custodia, cuando la asistencia sea obligatoria por requerimiento formal del centro educativo. La compañía será la encargada de establecer los lineamientos, criterios y condiciones bajo los cuales se regulará la concesión de permisos, definiendo el procedimiento aplicable, los requisitos para su aprobación, los tiempos de solicitud y las disposiciones necesarias para garantizar su adecuada gestión y control conforme a las políticas internas de la organización.
Citaciones judiciales, administrativas y legales	Se concederá permiso remunerado para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador presente la citación oficial expedida por la autoridad competente y justifique la necesidad de su comparecencia en el horario laboral. La compañía será la encargada de establecer los lineamientos, criterios y condiciones bajo los cuales se regulará la concesión de permisos, definiendo el procedimiento aplicable, los requisitos para su aprobación, los tiempos de solicitud y las disposiciones necesarias para garantizar su adecuada gestión y control conforme a las políticas internas de la organización.
Flexibilidad Laboral para Trabajadores con Responsabilidades de Cuidado	Los trabajadores con responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, podrán solicitar y proponer acuerdos de jornada flexible o modalidades de trabajo a distancia, acreditando su calidad de cuidador. El empleador evaluará la solicitud y dará respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, indicando el proceso de implementación, negándola con justificación o proponiendo una alternativa.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 1. La concesión del permiso estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada por el trabajador, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios. Esta licencia se encuentra supeditada a que su otorgamiento no perjudique el funcionamiento de la empresa.
- En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación.
- Para el caso de licencia por luto este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En caso de que la Empresa por pacto, convención colectiva o mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por esta misma situación se dará aplicación a la norma que le sea más favorable, sin que pueda en ningún caso recibir el trabajador doble beneficio. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009). La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del Trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso. El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.
- Licencia de maternidad: la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciar dos semanas antes del parto.
- Licencia de paternidad: La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- Licencia parental compartida:
 - a) La madre deberá tomar como mínimo las primeras 12 semanas después del parto. Las restantes 6 semanas podrán distribuirse entre la madre y el padre, de común acuerdo. El tiempo de licencia del padre no será recortado para estos efectos.
 - b) No se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de lactancia, salvo por enfermedad postparto de la madre.
 - c) Aplica para niños prematuros y adoptivos.
 - d) Se deben aportar los siguientes documentos:
 - i. Registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento;
 - ii. Documento firmado por los padres donde conste la distribución de los días de la licencia compartida, el cual debe autorizarse por el médico tratante y entregarse al empleador dentro de los 30 días siguientes al nacimiento;
 - iii. Certificado médico en donde conste: estado de embarazo de la mujer o una constancia de nacimiento del menor; indicación del día probable de parto o la fecha de nacimiento del menor; indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- Licencia parental flexible de tiempo parcial:
 - a) El padre podrá usar esta licencia **antes** de la semana 2 de la licencia de paternidad.
 - b) La madre podrá usar esta licencia **no antes** de la semana 13 de su licencia de maternidad.
 - c) Esta licencia podrá usarse en el caso de la licencia parental compartida.
 - d) Aplica para niños prematuros y adoptivos.
 - e) Los periodos seleccionados de licencia parental flexible de tiempo parcial no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Además, deben ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre empleador y trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- f) Se deben aportar los siguientes documentos:
- i. Registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento;
 - ii. Mutuo acuerdo firmado entre empleador y trabajador.
 - iii. Certificado médico en donde conste: estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento del menor; indicación del día probable de parto o la fecha de nacimiento del menor; indicación del día desde el cual empezarían la licencia flexible de tiempo parcial.
- g) El acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá responder la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.
- Licencia remunerada para cuidado de la persona menor edad con enfermedad o condición terminal:
 - a) El empleador concederá la licencia previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
 - b) Para solicitar la licencia, el trabajador debe entregar las incapacidades o certificaciones médicas correspondientes. Cada vez que el trabajador solicite la licencia, deberá renovar las incapacidades o certificaciones médicas.
 - c) Debe existir mutuo acuerdo entre empleador y trabajador para el reconocimiento de la licencia a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y cuidados personales del menor de edad.
 - d) El padre trabajador o quien detente la custodia y cuidados personales del menor de edad que reciba la licencia debe ser cotizante al sistema general de seguridad social en salud.
 - e) El pago de la licencia remunerada estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- f) El otorgamiento de esta licencia a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.
- g) Los 10 días hábiles de la licencia se pueden otorgar de manera continua o discontinua según acuerden empleador y trabajador.
- h) El empleador y trabajador cumplirán con las reglamentaciones establecidas por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

PARÁGRAFO 2. La concesión de estos permisos estará sujeta a la presentación de la solicitud y los soportes requeridos, conforme a los procedimientos internos de la empresa y la normatividad vigente. El empleador podrá solicitar la documentación que acredite la procedencia del permiso y, en caso de duda, podrá requerir información adicional para su validación.

ARTÍCULO 33. Autorización de otro tipo de permisos. La autorización de otro tipo de permisos que requiera el trabajador, diferentes a los enunciados en el artículo anterior se tramitará diligenciando el formato que defina la empresa, el cual debe ser firmado por el inmediato y presentado al departamento de Talento Humano, con por lo menos dos (2) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARÁGRAFO 1. Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el artículo 26, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la empresa para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio, y comunicará al empleado solicitante la decisión. En caso de duda el jefe inmediato consultará con el área de Talento Humano.

PARÁGRAFO 2. Toda ausencia no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y **EL EMPLEADOR** tendrá la facultad de no pagar el salario por el tiempo no

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T. Lo anterior se deberá verificar a través de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 3. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T., previo proceso disciplinario.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 34. 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. 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 que éste cese (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 37. PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es mensual. Para trabajadores en misión, de conformidad con lo que la empresa usuaria señale. 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 periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (artículo 79 Ley 50/90).

PARÁGRAFO 2. LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensiones disponibles por el empleado o pensionado, con el objeto

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza. Artículo 2, Ley 1527 de 2012.

PARÁGRAFO 3. Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las condiciones establecidas en la ley (Ley 1527 de 2012).

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 38. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. El uso de servicios médicos adicionales solo consistirá en ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la EPS a la cual este afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 40. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la empresa, en su calidad de empleador, deberá:

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

2. En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
 - a. Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
 - b. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.
 - c. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.
3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud laboral y seguridad social.

PARÁGRAFO 1. Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren por cuenta del empleador. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el empleador en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente (Artículo 161 Ley 100 de 1993).

ARTÍCULO 41. Son deberes de los trabajadores de la empresa y sus beneficiarios legales, en su calidad de afiliados y beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad.
2. Afiliarse con su familia al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

3. Facilitar el pago y pagar cuando le corresponda, las cotizaciones y pagos obligatorios a que haya lugar.
4. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y los ingresos base de cotización.
5. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador, a las que se refiere la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.
6. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de las instituciones profesionales que le presten atención en salud.
7. Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación, así como de los servicios y prestaciones sociales y laborales.
8. Tratar con dignidad al personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes (Artículo 160 Ley 100 de 1993).

ARTÍCULO 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste 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.

ARTÍCULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 1. Las pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas podrán ser aplicadas a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que tienen responsabilidad respecto de terceros, así como los trabajadores clasificados en los niveles de riesgo IV y V. En estos casos, no se requerirá autorización expresa del trabajador para la aplicación de la prueba y, deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme la política de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización.

Dichas pruebas deberán ser realizadas por personal médico con Licencia en Salud Ocupacional vigente, bajo un sistema de aseguramiento de la calidad que contemple la calibración de equipos, capacitación del personal, cadena de custodia, confidencialidad y reserva de los resultados, entre otros aspectos.

ARTÍCULO 44. La incapacidad es un documento único oficial que expide una EPS o ARL a la cual el trabajador se encuentra afiliado a través de sus médicos y odontólogos, en el cual se hace constar la inhabilidad física y/o mental en que se encuentra un afiliado para desempeñar durante el término que en el documento se indica, su profesión y oficio habitual.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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 Salud Laboral de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO 2. Considerando los servicios que prestaran regularmente los trabajadores en misión en sede de la empresa usuaria pueden ser relativos a oficios o actividades particularmente riesgosas y que los trabajadores en misión requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos relativos a la actividad propia de la empresa

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

usuaria y podría ser necesario el suministro de elementos de protección especial al trabajador en misión, INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LTDA. ha acordado en el contrato celebrado con la EMPRESA USUARIA la forma como se atenderán estas obligaciones las cuales están especialmente en cabeza de la empresa usuaria conforme lo disponen los artículos 78 de la ley 50 de 1990 y artículo 11 del decreto 1530 de 1996 que dispone los deberes de la empresa usuaria entre ellos incluir a los trabajadores en misión en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria, suministrar los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo, en relación a las funciones a desarrollar y las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa usuaria.

PARÁGRAFO 3. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus Programas de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y/o en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles.

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo, entre otros.

El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

PARÁGRAFO 4. Es obligación de la empresa usuaria incluir a los TRABAJADORES EN MISIÓN de INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LTDA en todas las actividades del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 46. En caso de accidente de trabajo, el TRABAJADOR en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 47. En caso de accidente no mortal, aún 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 e indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores dependientes, nacionales, o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la empresa, estarán afiliados por parte de éste al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes y especialmente el Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 49. La empresa será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los trabajadores a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud laboral de la empresa y procurar su financiación.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
6. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud laboral.
7. Informar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
8. Dar cumplimiento a la ley de acoso laboral 1010 del 23 de enero del 2006 y realizar las conductas preventivas de acoso establecidas en este reglamento. (Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

9. Las demás legalmente establecidas.

PARÁGRAFO 1. La empresa no responderá por accidentes provocados deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solamente estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. (Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 50. Obligaciones de los trabajadores:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este Decreto.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo de salud laboral de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías de seguridad y salud en el trabajo.
6. Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
7. Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. (Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 51. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Por ello, de todo accidente se llevará registro en el libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiera, y un relato sucinto de lo que pueden declarar.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 52. 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, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo 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, Decreto 1562 del 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 o normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 53. 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, clientes 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) Ser verídico en todo caso.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- h) 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros. Lo anterior no obsta para que pueda existir diálogo o interacción con personal de la empresa, frente a asuntos laborales.
- k) Registrar en la Oficina de Gestión Humana o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio.
- l) Usar de forma permanente y adecuada el uniforme asignado por la empresa de acuerdo con el cargo para el desempeño de su labor durante la permanencia en su sitio de trabajo.
- m) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- n) Cumplir con las normas, protocolos y directrices de bioseguridad.
- o) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO 1. La grave violación de lo establecido en este artículo constituye falta grave y, por lo tanto, justa causa para la terminación de contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LTDA. y/o la empresa usuaria podrá, en cualquier momento, realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia y/o poligrafía a los trabajadores, escanear huellas digitales y ejercer las demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 54. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerente General
2. Directores de Área
3. Ejecutivos
4. Auxiliares

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores Director de área en primera instancia y Gerente general en segunda instancia.

PARÁGRAFO 2. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento de los reglamentos del empleador, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de esta.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 55. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 56. Los menores de dieciocho (18) años 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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 4.** Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 5.** Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 6.** Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7.** Trabajos submarinos.
- 8.** Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9.** Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10.** Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11.** Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12.** Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13.** Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- 14.** Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15.** Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16.** Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y/o normas laborales.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 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 en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117 – Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

PARÁGRAFO 2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana (Ley 2101 de 2021 y artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 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 sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8.** Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- 9.** Abrir y llevar al día los registros de horas extras, vacaciones, accidentes de trabajo y menores que ordena la ley.
- 10.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 11.** Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 12.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 13.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 14.** 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

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).

15. Cumplir con lo estipulado por la ley con relación al sistema de gestión, salud y seguridad en el trabajo (artículo 57 del C.S.T.).
16. Cumplir con lo establecido por la ley y la política interna de la organización con relación la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (Artículo 11, Ley 2365 de 2024.).
17. El empleador implementará acciones de prevención y atención de violencias basadas en género, acoso sexual y laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024, incluyendo protocolos, comités y mecanismos de reparación y no repetición.
18. El empleador implementará los ajustes razonables necesarios para garantizar el acceso, desarrollo y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
19. Se reportará la contratación de personas con discapacidad al Ministerio del Trabajo, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la empresa, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del empleador.
10. Acatar rigurosamente las órdenes de incapacidad, recomendaciones y/o restricciones médico-laborales expedidas por las entidades a las cuales se encuentra afiliado (EPS ó ARL, según corresponda) dentro y fuera de la jornada laboral, para favorecer los procesos de rehabilitación a que haya lugar.
11. Realizar sus labores de acuerdo con las atribuciones y limitaciones que precise el empleador.
12. Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el trabajador presente excusa suficiente a juicio de la empresa.
13. Abstenerse de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo.
14. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 15.** Avisar la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la empresa.
- 16.** Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
- 17.** Informar a la Empresa, específicamente a su jefe Inmediato, cualquier solicitud de licencia remunerada y/o no remunerada, permiso especial o cualquier otra novedad de la que se tenga conocimiento con antelación o de la que se tenga conocimiento previamente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento.
- 18.** Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
- 19.** La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
- 20.** La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico y el empleado deberá allegar los certificados de incapacidad para trabajar que le sean expedidos por la Entidad Promotora De Salud (EPS) en la que se encuentre afiliado o por médico tratante con tarjeta profesional activa. Frente a este último evento, el empleador asumirá la responsabilidad de transcribir ante la E.P.S. correspondiente las incapacidades médicas provenientes de médicos particulares.
- 21.** Cuando el empleador lo considere o lo requiera autoridad competente, el trabajador realizará prueba de alcoholimetría al iniciar la jornada de trabajo o las veces que se considere necesario.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 22.** Deberá usar permanentemente durante su tiempo de trabajo, la dotación y/o elementos de protección personal suministrados.
- 23.** Cumplir con las funciones contenidas en los procedimientos diseñados por el empleador de acuerdo con el cargo desempeñado.
- 24.** Y todas las demás funciones propias, similares o complementarias de acuerdo con la naturaleza del cargo y de acuerdo con las instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
- 25.** Asistir a las capacitaciones programadas por el empleador.
- 26.** Seguir fielmente los principios de conducta y actuación del grupo.
- 27.** Se hará el examen médico de ingreso y retiro igualmente. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando al momento de realizar la gestión del ingreso a la empresa no se realiza el mismo o cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 28.** Cumplir las políticas internas establecidas por la empresa.
- 29.** Observar estrictamente lo establecido por la empresa, para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- 30.** Someterse a los controles y medidas indicados por la empresa, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
- 31.** Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
- 32.** De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la empresa, someterse a los exámenes médicos obligatorios.
- 33.** No ingresar a páginas no relacionadas con la empresa, en horario laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 34.** No utilizar palabras despectivas hacía sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión, etc.
- 35.** No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
- 36.** Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
- 37.** Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
- 38.** Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
- 39.** Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
- 40.** Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo establecidos por la empresa.
- 41.** Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por la empresa.
- 42.** Entregar el original de la incapacidad a más tardar tres días de iniciada esta.
- 43.** Ser cuidadoso en el manejo y mantenimiento de los vehículos que use para su trabajo.
- 44.** Desempeñar el puesto para el cual fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
- 45.** Hacer buen uso de servicios sanitarios, salas de descanso, espacios deportivos, de esparcimiento y demás instalaciones.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

46. Entregar al momento de la desvinculación de la empresa, el carné y demás documentos que le fueron suministrados en su oficio.
47. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
48. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento y a las disposiciones particulares determinadas por la respectiva empresa usuaria en caso de tratarse de trabajadores en misión.
49. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, reglamentos, procesos, procedimientos, instrucciones y normas administrativas que expida o haya expedido INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LTDA y/ la empresa usuaria a la cual se encuentre asignado en caso de ser trabajador en misión, tales como: Software, Copias Seguridad de la Información, Correo Electrónico Corporativo, activos fijos, entre otros.
50. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo configura una falta grave para todos los efectos legales, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

ARTÍCULO 59. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- b.** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c.** 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 la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 C.S.T.
- 2.** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- 3.** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4.** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 6.** Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7.** Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8.** Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9.** Cerrar intempestivamente la empresa Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- 10.** Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 11.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. Artículo 59, C.S.T.
- 12.** Afectar los derechos de desconexión laboral de los colaboradores, salvo las excepciones legales contempladas.
- 13.** Toda forma de discriminación directa o indirecta en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud, creencias políticas o religiosas, sindicalización, entre otras.

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1.** Sustraer de la empresa, fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 2.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo con el objeto social de la empresa.
- 3.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los vehículos, útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
9. Usar cualquier equipo, elemento o sistema distractor (electrónico, tecnológico u otros) en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral, para fines distintos a sus funciones laborales y que afecten la labor encomendada.
10. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al empleador.
11. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador.
12. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
13. Dedicarse en horas de trabajo a actividades distintas a sus labores.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 14.** Realizar trabajos adicionales en otras empresas, con personas particulares de cualquier otro ramo que interfieran en el desempeño laboral y el rendimiento, hecho que podrá tratarse de común acuerdo con el empleador.
- 15.** Retirarse del puesto de trabajo durante la jornada de trabajo sin permiso del jefe inmediato abandonando el sitio de trabajo.
- 16.** Violar la confidencialidad y exclusividad pactada con el empleador.
- 17.** Realizar actos de agresión física o verbal contra otros trabajadores o terceros.
- 18.** Apropiarse y/o retener dineros, títulos valores, escrituras públicas o privadas, documentos, valores, bienes, equipos, máquinas y/o vehículos de propiedad de la empresa.
- 19.** Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
- 20.** No prestar la adecuada atención a sus labores en su horario de trabajo.
- 21.** Retirar de los archivos o dar a conocer documento alguno a cualquier persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla.
- 22.** Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, a terceros bien sea personas jurídicas o naturales o, para provecho indebido del mismo trabajador.
- 23.** Solicitar de sus pares, superiores, inferiores y en general cualquier colaborador de la empresa en categoría o empleo préstamo de dinero.
- 24.** Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
- 25.** Rechazar sin justa causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 26.** Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, para que no se produzcan las labores en la calidad, cantidad y tiempo que determina la empresa.
- 27.** Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
- 28.** Causar daños en la labor confiada, o en los equipos, herramientas, vehículos o instalaciones de la empresa.
- 29.** Usar medios de distracción en el trabajo, tales como juegos, celulares no autorizados, audífonos, etc.
- 30.** Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
- 31.** Usar el carné o documento de identificación de otro trabajador, en cualquier caso.
- 32.** Realizar actividades distintas a las contratadas que afecten o pudieren afectar la normal operación de las actividades laborales.
- 33.** Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la empresa le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la empresa, sin que exista una justificación válida.
- 34.** Comer dentro de las horas y lugares de trabajo, salvo durante el tiempo asignado para el almuerzo, sin causa justificada.
- 35.** Superar el tiempo asignado para el almuerzo, sin causa justificada.
- 36.** Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
- 37.** No vestir la ropa de trabajo o no usarla en la forma indicada, en aquellos casos en que se imponga una ropa de trabajo.
- 38.** No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 39.** Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
- 40.** Dar datos o informaciones no ciertas sobre la organización, ventas, sistemas y procedimientos de la empresa.
- 41.** Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte y otros beneficios.
- 42.** Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, o porta afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
- 43.** Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o la empresa, y cuando no tengan firma autorizada.
- 44.** Sacar de la empresa, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la correspondiente autorización.
- 45.** Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes y/o de las instalaciones o lugares de la empresa donde esto esté prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la empresa o a los celadores o vigilantes.
- 46.** No acatar las órdenes o instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la empresa.
- 47.** Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilancia, conserjería, aseo y otros servicios, sean estos o no trabajadores de la empresa.
- 48.** Entrar o salir de las instalaciones de la empresa en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización expresa.
- 49.** Entrar o salir de las instalaciones de la empresa para sitios diferentes a los asignados para tal fin.
- 50.** Tomar drogas o instrumentos médicos de los botiquines sin causa justificada.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 51.** Portar armas durante el trabajo, salvo quienes durante el mismo deban tenerlas.
- 52.** Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso y propenso para accidentes de trabajo.
- 53.** Atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- 54.** Sustraer de las dependencias de la empresa sin la autorización correspondiente, objetos de esta o de sus trabajadores.
- 55.** Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la empresa.
- 56.** Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
- 57.** Participar en espionaje o sabotaje en contra de la empresa.
- 58.** Cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra superiores jerárquicos, demás trabajadores, clientes de esta o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
- 59.** Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
- 60.** El desperdicio de recursos de información y la transmisión o almacenamiento de material impropio o ilegal en cualquier forma de comunicación (Computadores de escritorio o portátiles, correo electrónico, grupos de noticias, chats, etc.)
- 61.** La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la empresa, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensitiva de la empresa, sus empleados o clientes.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 62.** Acceder al servicio de internet por conexiones distintas a las entregadas por la empresa.
- 63.** La utilización del servicio de internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, entrega de información no autorizada, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la empresa.
- 64.** Publicar en cualquier sitio web de la empresa información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
- 65.** Hacer uso del correo electrónico para propósitos que constituyan un conflicto con los intereses de la empresa.
- 66.** Enviar información confidencial o secreta de la empresa fuera de la misma sin la protección adecuada (criptografía).
- 67.** Utilizar el correo electrónico o el internet para facilitar propósitos comerciales privados o la violación de políticas de seguridad de la información.
- 68.** Comprar, copiar, distribuir o instalar en los equipos de la empresa, software no suministrado por la empresa.
- 69.** Cualquier violación a las políticas de seguridad industrial de la empresa, o a cualquiera de sus políticas internas.
- 70.** Incumplir las normas sobre lavado de activos, manejo de dinero y en general cualquier obligación o instrucción relacionada con la actividad financiera, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y/o actividades del ramo.
- 71.** Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que, a juicio de la empresa, ponga en entredicho la moralidad de la empresa, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar a la empresa.
- 72.** Llevar fuera de las 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

73. Fijar o escribir avisos, carteles, pancartas de cualquier clase en lugar distinto a las carteleras existentes, tales como paredes, vitrales o ventanas de las dependencias o sucursales de la empresa, sin autorización previa de la empresa.
74. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de la empresa.
75. Para los trabajadores en misión incumplir con lo establecido por la empresa usuaria.
76. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo configura una falta grave para todos los efectos legales, por ende, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:

1. Prestar un servicio asignado a otro trabajador sin previa autorización de la empresa o sustituir a éste en cualquier forma irregular.
2. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otro producto que incite a la violencia.
3. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole dentro de la empresa sin permiso de este.
4. Distraer las actividades laborales dentro de la empresa durante las horas de trabajo con juegos, burlas o lecturas extrañas a las labores.
5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, sus superiores o la de terceros, igualmente los edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás enseres de la empresa.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 6.** Realizar reuniones en las instalaciones de la empresa cualquiera que sea el número de participantes, sin previa autorización de ésta.
- 7.** Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin previo permiso expreso de la empresa.
- 8.** Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad de ello, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
- 9.** Operar máquinas o vehículos o utilizar equipos o herramientas sin orden previa para hacerlo.
- 10.** Exponer trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a su superior.
- 11.** Cambiar turnos de trabajo sin previa autorización de la empresa.
- 12.** Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo va a suceder en sus labores, sin avisarle a su inmediato superior para que éste tome las medidas necesarias o se programe otro vehículo para su reemplazo pertinente.
- 13.** Abandonar, aún por leve tiempo, el sitio de trabajo sin permiso de los superiores jerárquicos.
- 14.** Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
- 15.** Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada. Sin previo aviso y sin permiso de la empresa.
- 16.** Salir de las instalaciones de la empresa con paquetes sin haber sido sometidos a previa revisión por parte de los vigilantes o personal encargado, salvo que medie autorización del jefe inmediato.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 61. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Coordinador de Talento Humano o a quien éste asigne, quien oír y resolverá con justicia y equidad y/o remitirá o redireccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTÍCULO 62. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo con el orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

ARTICULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo cuando hubiere lugar.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 64. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos judiciales, arbitrales, o en el contrato de trabajo. Artículo 114, C.S.T.

ARTÍCULO 65. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a)** El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo por un (01) día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo por dos (02) días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días, y por la cuarta vez, suspensión en el trabajo por ocho (8) días.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- b)** La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario correspondiente, sin excusa cuando no cause perjuicio de consideración la empresa implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c)** La ausencia total del trabajador a sus labores durante la totalidad de la jornada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Otros incumplimientos

- d)** La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o las reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. La empresa, en aras de fomentar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores, podrá realizar llamados de atención por escrito, cuya copia reposará en la hoja de vida.

PARÁGRAFO 2. Para la medición y verificación de la acumulación de la falta y la aplicación de la sanción se tendrá en cuenta los antecedentes disciplinarios.

ARTÍCULO 66. Agravantes. Cuando las conductas descritas en el presente Reglamento configuren un perjuicio de consideración a la empresa, o pongan en alto riesgo el orden económico o administrativo de la organización, la falta será considerada como grave

ARTÍCULO 67. Cuando se logre comprobar que las conductas descritas en el presente Reglamento fueron realizadas por el trabajador con la intención de ocasionar algún perjuicio económico o administrativo a la organización, la falta será considerada como Grave.

ARTÍCULO 68. Constituyen faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa:

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- a)** El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida del trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez;
 - b)** La ausencia total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
 - c)** La ausencia total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez;
- 1.** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
 - 2.** Ejecutar cualquier acto o comportamiento contrario a las normas, estándares, políticas, funciones, responsabilidades de Seguridad y Salud Laboral, gestión Ambiental de la empresa que ponga en riesgo el medio ambiente, la vida e integridad física propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa.
 - 3.** La violación de los procedimientos definidos por la empresa cuando se ha reincidido y/o el nivel de sanción lo establece como falta Grave, de conformidad con el nivel de sanción establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
 - 4.** Violación e incumplimiento por parte del trabajador de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la empresa.
 - 5.** La violación e incumplimiento grave por parte del Trabajador de la política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas de la empresa, cuyo nivel de sanción se dará de la siguiente forma:
 - a)** Posesión, ocultamiento, transporte, promoción y/o comercialización de drogas ilícitas, sustancias psicoactivas o químicas controladas y medicinas con efectos en el sistema nervioso sin fórmula médica, y bebidas embriagantes en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa será considerada como falta grave.
 - b)** Presentarse en la empresa, el sitio de trabajo y/o en actividades realizadas en representación de la empresa bajo la influencia de drogas ilícitas, narcóticos

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

sustancias psicoactivas o químicas controladas y medicinas con efectos en el sistema nervioso sin formula médica, cuando los resultados de los exámenes respectivos permitan establecer positivo en el consumo, será considerada como grave.

6. 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 con olor a alcohol o bajo los efectos de estas mismas sustancias, conforme al C.S.T. y al Decreto 1108 de 1994.
7. 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.
8. 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 los jefes de ésta.
9. 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, o lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo; o usar para fines personales el Internet, sistemas de comunicaciones y vehículos, de propiedad o al servicio de la empresa.
10. Permitir voluntariamente o por su 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 usuarios del servicio.
11. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la empresa.
12. 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.
13. 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 14.** Engañar 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.
- 15.** Aprovecharse del contacto con el usuario del servicio para fines diferentes a los que corresponden al desarrollo del objeto social de la empresa.
- 16.** Utilizar, en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación o servicio.
- 17.** 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.
- 18.** 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, proveedores o las personas que dependan de estos.
- 19.** Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.
- 20.** Incumplir las políticas y normas de la empresa en cuanto a uso adecuado de EPP y seguridad en el trabajo.
- 21.** Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la empresa en cuanto a uso adecuado de EPP y seguridad en el trabajo por parte de los empleados a su cargo.
- 22.** Modificar, sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes.
- 23.** 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- 24.** 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.
- 25.** 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.
- 26.** Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de la empresa o en cualquier parte de ellos.
- 27.** Modificar, adaptar o traducir el software de la empresa sin el previo consentimiento escrito de ésta.
- 28.** 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.
- 29.** Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación de servicio.
- 30.** Afectar el servicio de los equipos de cómputo en ambiente de producción o en ambiente de desarrollo.
- 31.** 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.
- 32.** Demorar en forma injustificada la contabilización de operaciones o negocios de la empresa, u ocultarlos contablemente.
- 33.** Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivo de documentos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la empresa se haya causado perjuicio económico grave.
- 34.** Afectar indebidamente las cuentas de la empresa o de los clientes de las empresas usuarias.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

35. Acreditar o debitar en forma equivocada las cuentas de los clientes de las empresas usuarias, aún por la primera vez, cuando a juicio de la empresa se produzca perjuicio de carácter económico grave.
36. Destruir, mutilar, alterar o hacer desaparecer documentos de la empresa, de las empresas usuarias o de sus clientes.
37. 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.
38. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la empresa.
39. Utilizar en forma indebida el nombre de la empresa en beneficio propio o de terceros.
40. Violación e incumplimiento por parte del trabajador de la Política de prevención, protección y atención del acoso sexual de la empresa.
41. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase a los proveedores o a cualquier persona o entidad que tenga negocios con la empresa.
42. Cualquier falta grave adicional pactada en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos o políticas establecidas por la organización.
43. Se entiende que las faltas que no estén consideradas en este Reglamento son faltas graves.
44. Cualquier otra falta grave en el desarrollo de las funciones propias de cada cargo cuando contravenga injustificadamente las órdenes del jefe inmediato.

ARTICULO 69. Integración Normativa. Sin perjuicio de lo contenido en el presente capítulo, también harán parte de la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno todas aquellas conductas y sanciones establecidas en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos, instrucciones y políticas expedidas por la organización o por entes externos que regulen la operación de transporte.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 70. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. Incurrir en cualquier falta grave, lo cual constituye incumplimiento de sus obligaciones convencionales o legales según se establece en el Artículo 6 del Decreto 2651/65.

CAPÍTULO XVIII

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

ARTÍCULO 71. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá acatar el procedimiento disciplinario descrito en el presente capítulo, en aras de proteger el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador.

PARÁGRAFO 1. Las medidas no constitutivas de decisiones disciplinarias constituyen una facultad a los jefes o coordinadores con personal a cargo para ejecutar medidas que garanticen el ambiente laboral y el adecuado desarrollo de las labores de los trabajadores a su cargo. Estas medidas no constituyen bajo ninguna modalidad una sanción disciplinaria al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Las medidas no constitutivas de decisión disciplinaria solamente serán aplicadas para las conductas calificadas como faltas leves, cuando el jefe o coordinador de personal considere que se trata de una situación remota y aislada al desempeño normal del trabajador en sus funciones.

PARÁGRAFO 3. El jefe o Coordinador podrá utilizar cada una de las medidas no constitutivas de decisión disciplinaria por una sola vez a cada trabajador, en caso de presentarse otra conducta susceptible de decisión disciplinaria, sin importar su calificación, esta deberá ser notificada al departamento de Gestión Humana.

ARTÍCULO 72. El proceso disciplinario será el siguiente:

1. Apertura del proceso disciplinario: El cual deberá comunicarse por escrito o vía electrónica al trabajador, que contendrá:

- a)** Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le imputan las conductas de posible sanción.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- b)** La formulación de los cargos imputados, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la calificación provisional de las conductas descritas como faltas disciplinarias y el traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- c)** La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.
- d)** Concesión de un término no inferior a cinco (05) días hábiles para que el trabajador pueda manifestarse, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa.

PARÁGRAFO 1. La apertura del proceso disciplinario también puede ser por quejas del cliente/usuario. En caso de trabajadores en misión por queja de la empresa usuaria.

2. Realización diligencia de descargos: En la cual el trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos. En la medida que la necesidad lo exija, se podrán adelantar diligencias de ampliación a descargos.

3. Decisión: Pronunciamiento definitivo del empleador mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso.

4. Recursos: Presentación de los recursos a los que haya lugar por parte del trabajador.

5. Resolución de los recursos interpuestos por el trabajador.

ARTÍCULO 73. Competencia. El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente capítulo será el Área de Gestión Humana quien iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicha área estará facultada para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 74. Formas de iniciar el procedimiento disciplinario interno. El Área de Gestión Humana, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- a. Por comunicación (informe disciplinario) presentada por el jefe Inmediato o Superior Jerárquico dentro del organigrama de la empresa al Área de Recursos Humanos.
- b. Por comunicación de cualquier trabajador de la empresa al Área de Gestión Humana.
- c. Por comunicación que realice cualquier tercero a la empresa.
- d. En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

ARTÍCULO 75. Apertura del proceso disciplinario. El Área de Gestión Humana deberá notificar al trabajador, ya sea por escrito o por cualquier medio electrónico, la apertura de cualquier proceso disciplinario interno, con el fin de determinar la existencia de algún incumplimiento legal o reglamentario de cualquier trabajador de la organización. El documento que notifica la apertura del proceso disciplinario contendrá además lo siguiente:

1. La narración de los hechos que dieron lugar a la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación de cada uno de los cargos imputados de manera clara y precisa.
3. Las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar de cara al Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con la integración normativa aplicable.
4. La calificación provisional de las conductas descritas como faltas disciplinarias.
5. El traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
6. La indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador. Frente a este punto el Área de Gestión Humana determinará la pertinencia de determinar la fecha de realización de la diligencia de descargos en documento aparte al de la apertura del proceso disciplinario, decisión que deberá ser notificada por escrito al trabajador. En todo caso se concederá un término no inferior a cinco (05) días hábiles para que el trabajador pueda manifestarse, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para su defensa.

ARTÍCULO 76. Diligencia de Descargos. Una vez notificada la apertura del proceso disciplinario, el Área de Gestión Humana procederá a realizar la diligencia de descargos de manera presencial o virtual, previa citación y notificación al trabajador, en la cual el trabajador

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

ARTÍCULO 77. Solemnidad de la Diligencia de Descargos. El Área de Gestión Humana deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético, de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, cuando así aplique, en dos copias de igual tenor y valor.

Cuando el trabajador o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de Gestión Humana para la realización de la diligencia de descargos y un testigo (constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).

En los casos que lo considere pertinente, el Área de Gestión Humana podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar.

Así mismo, las partes cuentan con la posibilidad de usar tecnologías de la información para adelantar el proceso.

ARTÍCULO 78. Representantes de trabajadores Sindicalizados. Los Trabajadores que se encuentren afiliados a cualquier Sindicato, podrán ser asistidos en la diligencia de descargos por dos representantes de la organización Sindical a la que pertenezcan, quienes deben ser empleados de la empresa.

ARTÍCULO 79. Oportunidad para controvertir los elementos probatorios del proceso. El trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra y allegar o solicitar las que considere necesarias, fin para el cual tendrá que aportar o solicitar las mismas, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción de las mismas.

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 decreto 1108 de 1994 y la sentencia T-183 de 1994.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 80. Inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos. Cuando el trabajador previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, contará con el término de dos (2) días para justificar su ausencia.

En caso de no acudir a la diligencia de descargos, y no justificar su ausencia dentro de los términos establecidos, se dará continuidad al proceso disciplinario, bajo el entendido de que el trabajador decidió no ejecutar su derecho a la defensa.

ARTÍCULO 81. Decisiones disciplinarias por parte del Empleador. Cuando el empleador logre verificar que las conductas objeto de apertura del proceso disciplinario constituyen un incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamentarias del trabajador, podrá imponer:

- a. **Llamado de Atención:** Amonestación escrita que realiza el empleador al trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones reglamentarias y legales. El llamado de atención siempre se anexará a la hoja de vida del trabajador. El llamado de atención se aplicará ante la comisión de faltas leves cuando el empleador hubiere decidido prescindir de la aplicación de la suspensión como medida disciplinaria.
- b. **Suspensión al Contrato de Trabajo:** Decisión disciplinaria del empleador para proceder a la suspensión del contrato de trabajo del trabajador. Esta decisión será notificada por escrito al trabajador.

PARÁGRAFO 1. para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta reincidencias, impacto institucional, daños materiales etc., dado que solo de esta manera se podrá estar frente a un procedimiento disciplinario real y efectivo.

ARTÍCULO 82. Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Cuando se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador estará facultado para proceder a la terminación del contrato de trabajo. Esta decisión deberá ser notificada por escrito, la cual deberá estar debidamente motivada.

ARTÍCULO 83. Motivación, proporcionalidad y congruencia: Toda decisión disciplinaria del empleador deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 84. Recursos: Frente al Llamado de Atención, la Suspensión al Contrato de Trabajo y la decisión legal de Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa, el trabajador podrá interponer por escrito el recurso de apelación ante el fallador de primera instancia, quien trasladará el mismo al GERENTE GENERAL. El termino para la interposición del recurso será de tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la decisión disciplinaria de primera instancia.

PARÁGRAFO 1. En el caso del llamado de Atención y de la Suspensión al Contrato de Trabajo el recurso de apelación se ejecutará en efecto suspensivo. En el caso de la terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa de recurso de apelación se ejecutará en el efecto devolutivo.

ARTÍCULO 85. Resolución del Recurso de Apelación: El GERENTE GENERAL, procederá a resolver el Recurso de Apelación interpuesto por el trabajador. La resolución del recurso deberá ser notificada por escrito al trabajador.

ARTÍCULO 86. Firmeza de las decisiones disciplinarias por parte del empleador: Se entenderán en firme las decisiones disciplinarias del empleador cuando:

- a. Se haya cumplido el término para interponer el Recurso de Apelación y el trabajador no haya hecho uso de este.
- b. Cuando se haya resuelto el Recurso de Apelación interpuesto por el trabajador.

Una vez en firme la decisión disciplinaria del empleador, este procederá a ejecutar la decisión tomada.

ARTÍCULO 87. Invalidez de las decisiones disciplinarias del empleador. No producirá efecto alguno la decisión disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XIX

LEY 1010 DE 2006. ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTICULO 88. Definición de acoso laboral: Para efectos de la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de la empleadora, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 89. Modalidades: Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laborales.

ARTÍCULO 90. 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:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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.
10. 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.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
15. La inobservancia al derecho de desconexión laboral.

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

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 91. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. 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.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 92. Los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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. Como parte de los mecanismos de prevención, atención y solución de cualquier conducta de acoso laboral o asimilable al acoso laboral, la empresa constituyó un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los parámetros de elección y posterior acción que establece la normatividad laboral vigente en Colombia.

ARTÍCULO 93. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

Preventivos

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 y el Comité de Convivencia como entidad competente para conocer de los casos de acoso.
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:

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Formular una política clara de prevención del acoso laboral que refleje el compromiso del empleador con la convivencia laboral.
 5. Elaborar manuales de convivencia que identifiquen las conductas no aceptables.
 6. Visibilizar el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres y las causas que las originan.
 7. Capacitar sobre no discriminación por credo, origen, raza y demás factores.
 8. Sensibilizar sobre el acoso laboral y sus consecuencias, con enfoque de género, diferencial e interseccional.
 9. Capacitar en resolución de conflictos, comunicación asertiva y habilidades sociales a directivos, mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral.
 10. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
 11. Fomentar el apoyo social, el trabajo en equipo y la comunicación armónica en todos los niveles jerárquicos.
 12. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y eficaz para prevenir conductas de acoso laboral.
 13. Establecer un procedimiento de quejas que garantice confidencialidad y respeto a las personas denunciantes.
 14. Capacitar, en coordinación con la ARL, a la brigada de emergencias, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los líderes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia Laboral para brindar primeros auxilios psicológicos en casos de crisis.
 15. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Correctivos

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

1. Implementar acciones de intervención y control de factores de riesgo psicosocial vinculados con la violencia laboral.
2. Promover la participación de las y los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a dichos riesgos.
3. Facilitar el traslado de la persona trabajadora a otra dependencia cuando lo recomiende el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia, garantizando condiciones adecuadas y un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o virtual (teléfono, WhatsApp, redes sociales u otros) que ofrezca primeros auxilios psicológicos a quienes presenten quejas por acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención en salud mental para que las y los trabajadores accedan a servicios psicológicos y psiquiátricos cuando sea necesario.
6. Atender las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral para la implementación efectiva de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 94. Comité de Convivencia Laboral: conformación, período y funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por el número de miembros correspondiente de acuerdo con la Resolución 3461 del 2025 o las normas de lo modifiquen.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá a su cargo las funciones establecidas en la Resolución 3461 del 2025 del Ministerio del Trabajo y normas que la complementen o modifiquen. Los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, durante el año anterior a la conformación del Comité de Convivencia Laboral no podrán ser elegidos como miembros de este Comité.

En caso de que la empresa cuente con dos (2) o más centros de trabajo, se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central y, adicionalmente, los comités que se consideren necesarios conforme a la estructura interna de la empresa, los cuales podrán organizarse por sedes, regiones, departamentos, municipios, localidades o centros de

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

trabajo, con el fin de garantizar la accesibilidad, oportunidad y cercanía en la gestión de las quejas.

La conformación de varios comités deberá asegurar que todos los trabajadores cuenten con instancias efectivas de atención, sin importar el lugar donde presten sus servicios, evitando dilaciones injustificadas y garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación

ARTÍCULO 95. Mecanismo de elección y periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral: El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá señalarse en la respectiva convocatoria de la elección.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 96. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 97. Tramite de las quejas de acoso laboral: El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.	termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

ARTÍCULO 98. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 99. 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 de la Política de Prevención de Acoso Laboral, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 100. La Empresa coordinará con su ARL acciones de asesoría y asistencia técnica en medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, promoción de salud mental, prevención de violencia en el trabajo con enfoque de género, apoyo emocional no presencial y capacitación del Comité en competencias actitudinales y procedimentales, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 101. Este capítulo rige a partir de su adopción y se interpretará en armonía con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. Se entienden derogadas o sustituidas todas las referencias internas a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y toda disposición interna que resulte contraria a la Resolución 3461 de 2025.

CAPITULO XX

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 102. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la empresa adopta las siguientes disposiciones para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral:

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

PARÁGRAFO 1: Estas disposiciones aplican a todos los trabajadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas vinculadas con la empresa, en cualquier modalidad de trabajo (presencial, remoto, teletrabajo), así como en actividades, eventos, desplazamientos, comunicaciones digitales o cualquier entorno relacionado con la relación laboral.

ARTÍCULO 103. Toda persona que sea víctima de acoso sexual tendrá derecho a:

- Recibir trato digno, confidencial y libre de represalias.
- Acceso a medidas de protección.
- Atención integral en salud y acompañamiento psicosocial por parte de la ARL.
- Presentar denuncia ante las autoridades competentes sin necesidad de agotar trámites internos.

ARTÍCULO 104. Obligaciones del empleador: La Empresa se compromete a:

- Implementar y difundir una política interna de prevención y atención del acoso sexual.
- Implementar protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual.
- Garantizar los derechos de las víctimas, incluyendo la confidencialidad de la información, el respeto de la intimidad de las personas involucradas y la protección frente a retaliaciones.
- Investigar de forma pronta, imparcial y confidencial cualquier denuncia.
- Remitir la denuncia a la autoridad competente cuando la víctima así lo solicite.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de forma anonimizada.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 105. La Empresa dispondrá de canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de quejas, ya sea por escrito, verbalmente o mediante medios electrónicos.

ARTÍCULO 106. La Empresa desarrollará campañas de sensibilización y programas de capacitación con el fin de promover un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

Las medidas enunciadas anteriormente serán revisadas periódicamente para garantizar su adecuación a la legislación vigente y el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual que diseñe el Gobierno Nacional de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 107. Con la presente regulación se cumple con la obligación consignada en la Ley 2365 de 2024 sobre la incorporación de la política interna de prevención del acoso sexual al Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXII.

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y RÉGIMEN DE APRENDICES

ARTÍCULO 108. Naturaleza y Definición del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral a término fijo, mediante la cual una persona natural (aprendiz) desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

El contrato de aprendizaje tiene como finalidad facilitar la formación del aprendiz y su inserción en el mundo laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026, la Circular Externa 0083 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 109. Características del Contrato de Aprendizaje

1. El contrato de aprendizaje es de naturaleza laboral especial y a término fijo, con la duración que determine el programa de formación, que no podrá superar los tres (3) años.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. Esta subordinación comprende la facultad de dirección y disciplinaria del

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

empleador, las cuales deberán ejercerse respetando la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora un apoyo de sostenimiento mensual según lo establecido en este reglamento y en la normatividad vigente.
5. El contrato debe celebrarse por escrito y registrar las condiciones de la formación, la duración, el apoyo de sostenimiento y las obligaciones de las partes, de conformidad con el artículo 2.2.6.3.3.14. del Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 110. Fases del Contrato de Aprendizaje. Salvo en los casos de formación dual, el contrato de aprendizaje debe comprender dos (2) fases:

1. **Fase lectiva:** Aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio previstas en el plan de estudios.
2. **Fase práctica:** Aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo.

Parágrafo primero. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato debe comprender tanto la fase lectiva como la práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la finalidad formativa del programa correspondiente, salvo los supuestos previstos para programas y estudiantes en los que proceda únicamente la fase práctica.

Parágrafo segundo. En el caso de la formación dual, se entiende por tal el proceso de cualificación planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa y la institución oferente de los programas, siendo co-formadoras en un esquema de alternancia para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva, con distribución mínima del cincuenta por ciento (50%) en cada fase.

ARTÍCULO 111. Período de Prueba. El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo destinado a que un estudiante

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 112. Apoyo de Sostenimiento y Seguridad Social

1. Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así:
 - Si es formación dual: el primer año recibirá como mínimo el 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y durante el segundo año el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si es formación tradicional: en la fase lectiva recibirá como mínimo el 75% de un (1) SMLMV y en la parte práctica el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es o no dual.
2. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
3. 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, para efectos de aportes parafiscales se aplicará la exoneración establecida en el artículo 114.1 del Estatuto Tributario.
4. El aporte al riesgo laboral corresponderá al nivel de riesgo del centro de trabajo de la empresa patrocinadora que sea el escenario de práctica del aprendiz.

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

Parágrafo segundo. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

Parágrafo tercero. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o la formación dual.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

ARTÍCULO 113. Estabilidad Laboral Reforzada. Al contrato de aprendizaje le son aplicables las garantías de la estabilidad laboral reforzada en todas sus modalidades, conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

ARTÍCULO 114. Suspensión Especial del Contrato de Aprendizaje. Además de las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica el contrato de aprendizaje podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso, se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica por inexistencia de actividad en el escenario laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario.

Parágrafo primero. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota de aprendices. En consecuencia, al no haber terminado el contrato, no podrá ser reemplazado por otro aprendiz y se considerará cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota durante la suspensión.

Parágrafo segundo. Durante el período de las suspensiones especiales, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente aquellas frente al Sistema de Seguridad Social.

Parágrafo tercero. Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado.

ARTÍCULO 115. Derechos y Garantías de los Aprendices

1. Los aprendices gozarán de un ambiente de formación digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia.
2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y reconocido como experiencia laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

3. Los aprendices tendrán derecho a recibir formación teórica y práctica de acuerdo con el plan de formación aprobado.
4. Los aprendices estarán protegidos por el sistema de seguridad social en salud, riesgos laborales y, en la fase práctica, en pensiones.
5. El aprendiz podrá participar en actividades de bienestar, capacitación y desarrollo organizacional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
6. Un ambiente de formación digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 sobre prevención, protección y atención del acoso sexual.
7. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y reconocido como experiencia laboral.
8. Participar en actividades de bienestar, capacitación y desarrollo organizacional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.
9. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
10. Serán tenidos en cuenta para la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como miembros de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
11. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, los aprendices tendrán derecho al pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 116. Obligaciones del Aprendiz

1. Cumplir con el plan de formación y las actividades asignadas en la empresa y la entidad educativa.
2. Observar las normas internas de la empresa y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.
3. Informar oportunamente cualquier novedad, accidente o situación que afecte el desarrollo de su proceso de aprendizaje.
4. Guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso en desarrollo de sus actividades.
5. Regresar a su práctica laboral al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
6. Cumplir con las obligaciones propias de su condición de aprendiz establecidas en el contrato de trabajo.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

7. Las contenidas en el artículo 62 Reglamento Interno del Trabajo, que le sean aplicables a los aprendices.

ARTÍCULO 117. Obligaciones de la Empresa Patrocinadora

1. Proporcionar los medios, recursos y condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la formación práctica.
2. Garantizar la afiliación y el pago de los aportes a la seguridad social del aprendiz, conforme a la fase en la que se encuentre.
3. Certificar el tiempo y las actividades desarrolladas por el aprendiz al finalizar la relación.
4. Cumplir con la cuota de aprendices establecida por la ley y reportar los contratos de aprendizaje celebrados ante el Ministerio del Trabajo en los términos legales.
5. Garantizar un ambiente libre de discriminación, acoso o violencia, y adoptar medidas de prevención y atención en caso de presentarse situaciones de este tipo.
6. Cumplir con la cuota de aprendices establecida por la ley y reportar los contratos de aprendizaje celebrados ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
7. Incluir a los aprendices dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices.
9. Garantizar un ambiente libre de discriminación, acoso o violencia, y adoptar medidas de prevención y atención en caso de presentarse situaciones de este tipo.
10. Incluir a los aprendices dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 118. Causales de Terminación del Contrato de Aprendizaje. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado.
7. Por decisión unilateral con justa causa.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

8. Terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador con el pago de la indemnización contenida en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en razón de que su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato.

ARTÍCULO 119. Justas Causas de Terminación del Contrato de Aprendizaje. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje, además de las faltas graves consignadas en el artículo 74 del presente reglamento, las siguientes:

1. Por parte de la empresa patrocinadora:

- Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente reglamento.
- La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

2. Por parte del aprendiz:

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

ARTÍCULO 120. Constituyen faltas graves, las que estén contenidas en el artículo 74 del Reglamento Interno del Trabajo y que le sean aplicables a los aprendices.

ARTÍCULO 121. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán en armonía con la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 223 de 2026, la Circular Externa 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas que regulen el contrato de aprendizaje en Colombia. Cualquier situación no prevista será resuelta conforme a la normatividad vigente y los principios de protección al aprendiz.

ARTÍCULO 122. Aplicación del procedimiento disciplinario a aprendices. El procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento Interno de Trabajo se aplica a los aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje, exclusivamente respecto de conductas y obligaciones relacionadas con el desarrollo de sus actividades

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

formativas en la empresa, la observancia del orden, la ética y la convivencia laboral, y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, de conformidad con lo establecido por el Ministerio del Trabajo en la Circular Externa 0083 de 2025 y en el Decreto 223 de 2026.

Parágrafo primero. De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

Parágrafo segundo. Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, se notificará al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA y a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

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

ARTÍCULO 123. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.
4. Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILi), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

Parágrafo. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 124. FORMA 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 cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato 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.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

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.

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

ARTÍCULO 125. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. 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.

ARTÍCULO 126. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

Parágrafo primero. Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. del presente decreto.

Parágrafo segundo. En aplicación de la restricción dispuesta por el artículo 128 de la Constitución Política, ningún servidor público podrá celebrar contratos de aprendizaje simultáneos con dicha condición

ARTÍCULO 127. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje.

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*

CAPÍTULO XXI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 128. El empleador publicará el Reglamento Interno de Trabajo en dos (2) sitios físicos visibles de la empresa y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si existen varios lugares de trabajo, bastará con la publicación virtual. El empleador dejará constancia de la entrega o acceso digital del reglamento a todos los trabajadores.

CAPÍTULO XXII

VIGENCIA

ARTÍCULO 129. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación. Desde la fecha que entra en vigencia, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 130. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).



RODRIGO CAICEDO CERON
REPRESENTANTE LEGAL
INTERACTUA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS S.A.S
BOGOTÁ D.C, MAYO 04 DE 2026

** Entiéndase por trabajador o trabajadores, toda persona o personas, independiente de su raza, etnia, orientación política, religiosa, etc. que se identifique como mujer, hombre u otro y/o tenga cualquier orientación sexual, sin importar su género.*