



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

1 DE AGOSTO DE 2025
CARRERA 5 No. 67 – 28 BOGOTÁ D.C., COLOMBIA
<https://cmo.com.co/>

PREÁMBULO

Con el objetivo de fomentar un ambiente laboral seguro, productivo y respetuoso, las empresas CMO, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., en la Carrera 5ta No. 67 – 28, establecen el presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual regirá las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores pertenecientes a:

CMO PRODUCCIONES S.A.S	830.055.884-1
CMO INTERNACIONAL S.A.S	900.197.160-0
CMO STUDIOS S.A.S	901.717.539-4
ORIGEN STUDIOS S.A.S	901.678.401-9

Este reglamento se fundamenta en el respeto a los derechos y deberes de cada empleado, así como en la promoción del cumplimiento de las normas legales vigentes y de las políticas y manuales internos de la organización.

A través de este documento, se establecen las pautas y directrices que regulan la conducta y las responsabilidades de cada empleado dentro de las empresas, así como los procedimientos para abordar situaciones específicas que puedan surgir en el ámbito laboral. Por consiguiente, hará parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, independiente de su término.

Por tanto, hacemos un llamado a todos los colaboradores de LAS EMPRESAS a familiarizarse y cumplir con lo dispuesto en este reglamento, contribuyendo así al éxito colectivo y al crecimiento sostenible de nuestra organización.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º. - El presente Reglamento Interno de Trabajo es establecido por las compañías: CMO PRODUCCIONES S.A.S., CMO INTERNACIONAL S.A.S., CMO STUDIOS S.A.S., y ORIGEN STUDIOS S.A.S., en adelante "LAS EMPRESAS", con domicilio en la Carrera 5 No. 67 - 28, Bogotá D.C. Este Reglamento se aplica tanto a LAS EMPRESAS como a todos sus trabajadores, quienes se comprometen a cumplir sus disposiciones. El Reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, tanto de los celebrados como de los que se celebren en el futuro, salvo disposiciones en contrario, las cuales, en todo caso, deberán ser favorables para el trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Una vez recibido y dado a conocer este Reglamento, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones. El mismo ha sido debidamente divulgado a todos los empleados en el momento de su ingreso y, posteriormente, cuando se generen actualizaciones. El Reglamento está publicado en las instalaciones de LAS EMPRESAS, y también está disponible en formato digital, tanto en medio magnético como en la página web de la compañía, en la siguiente dirección: <https://cmo.com.co/politicas/>.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. - Quien aspire a desempeñar un cargo en LAS EMPRESAS podrá presentar su postulación por escrito o a través de los medios habilitados por la organización, tales como portales de empleo, convocatorias internas o externas, o cualquier otro canal autorizado para tal fin.

Una vez el aspirante haya sido seleccionado para ocupar el cargo, deberá aportar, como requisito para formalizar su vinculación laboral, los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada.
- b. Copia de la cédula de ciudadanía y/o extranjería, visa de visitante, migrante o residente que cuente con el respectivo permiso de trabajo, pasaporte o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos el defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificados laborales de los dos últimos empleadores con quienes haya trabajado, en el cual, conste el tiempo de servicio y las funciones asignadas.

- e. Certificados de los estudios realizados, así como hubiere lugar a las certificaciones específicas o copia de tarjeta profesional para evidenciar estar calificado para el desempeño del cargo.
- f. Certificaciones de afiliación al sistema de Seguridad Social (EPS y AFP)
- g. Documentos de beneficiarios para afiliación al sistema de salud y a la caja de compensación familiar (Si aplica).
- h. Certificación Bancaria.
- i. Antecedentes Disciplinarios y Judiciales.
- j. Todos aquellos documentos y condiciones que de manera especial exija la empresa según el cargo a desempeñar.
- k. Otros adicionales que la empresa requiera.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Las empresas podrán establecer en su reglamento interno los documentos que consideren necesarios para la admisión de aspirantes, además de los expresamente mencionados en la normativa vigente. No obstante, dichas exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o información prohibida por la legislación aplicable. En consecuencia, se prohíbe solicitar información relacionada con el estado civil, número de hijos, religión, afiliación política (*Artículo 1º de la Ley 13 de 1972*), así como la exigencia de pruebas de embarazo, salvo en los casos en que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (*Artículo 43 de la Constitución Política, artículos 1º y 2º del Convenio No. 111 de la OIT, y Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo*). También se prohíbe la exigencia de pruebas serológicas para detección del VIH (*artículo 22 del Decreto 559 de 1991*), así como la libreta militar como requisito para el acceso al empleo (*Artículo 111 del Decreto 2150 de 1995*).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La falsedad, omisión o adulteración de cualquiera de los documentos mencionados en el Artículo 2º de este reglamento constituirá, para LAS EMPRESAS, una falta grave a las obligaciones contractuales, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar y de las decisiones que en su momento adopten las autoridades judiciales competentes.

LAS EMPRESAS se reservan el derecho de verificar la autenticidad y veracidad de la información y documentación suministrada por el aspirante o trabajador, mediante consultas y validaciones ante las entidades e instituciones correspondientes, en cualquier momento del proceso de selección o durante la vigencia de la relación laboral.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3º. - El contrato de aprendizaje constituye una modalidad especial de vinculación laboral a término fijo, orientada a facilitar la formación técnica, tecnológica

o profesional del aprendiz. Esta relación se formaliza entre una persona natural en etapa de formación y la empresa patrocinadora, la cual asume el compromiso de proporcionar los medios necesarios para su instrucción teórico-práctica, en coordinación con una entidad educativa autorizada.

Durante la ejecución del contrato, el aprendiz podrá desarrollar funciones que guarden relación directa con el objeto social de LAS EMPRESAS dentro de los ámbitos administrativo, operativo, comercial o financiero. La duración del contrato no podrá exceder de tres (3) años y se reconocerá al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, destinado exclusivamente a garantizar su proceso formativo. Este tipo de contrato se rige por los principios generales del Código Sustantivo del Trabajo, con las particularidades que le son propias, tales como la subordinación limitada a las actividades de formación, el carácter personal de la formación recibida y la naturaleza salarial del apoyo económico otorgado (*Art 81 del C.S.T., Circular 0083 del 18 de julio de 2025 Min Trabajo*).

PARÁGRAFO PRIMERO. – En ningún caso podrá suscribirse un contrato de aprendizaje con personas menores de quince (15) años. Para los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años, la celebración del contrato requerirá autorización previa y expresa del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo y en armonía con las disposiciones vigentes en materia de protección del trabajo adolescente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – Los contratos de aprendizaje, ya sean suscritos en cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria (cuota regulada) o de manera voluntaria, deberán ser reportados al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) a través de las respectivas Direcciones Regionales o mediante el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), conforme a los procedimientos y términos establecidos por dicha entidad.

ARTÍCULO 4°. - El contrato de aprendizaje deberá celebrarse siempre por escrito y deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- a. Identificación completa de la empresa patrocinadora: razón social, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y su número de cédula de ciudadanía.
- b. Datos de la entidad de formación: razón social o nombre, NIT, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
- c. Identificación del aprendiz: nombres, apellidos, tipo y número de documento de identidad, edad y demás datos personales relevantes.
- d. Descripción del programa de formación: estudios, capacitación académica o técnica, oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato, indicando el programa correspondiente.

- e. Duración total del contrato, con la especificación de las fases lectiva y práctica, incluyendo las fechas previstas de inicio y finalización de cada etapa.
- f. Monto del apoyo de sostenimiento mensual, expresado en moneda legal colombiana.
- g. Obligaciones y derechos tanto del patrocinador como del aprendiz.
- h. Condiciones de ejecución del contrato: jornada, descansos, posibles períodos de estudio, condiciones especiales de trabajo si las hubiere.
- i. Obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales durante la fase práctica y al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante toda la relación de aprendizaje.
- j. Causales de terminación anticipada del contrato.
- k. Estipulación sobre las consecuencias o indemnizaciones aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales.
- l. Fecha de suscripción del contrato y
- m. Firmas de las partes o de sus representantes legales.

En caso de no suscribirse por escrito, se entenderá que los servicios prestados por el aprendiz se rigen por las normas generales del contrato de trabajo establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5º. - Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, LAS EMPRESAS otorgarán al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual destinado a garantizar su proceso formativo. El valor de dicho apoyo variará según el tipo de formación, conforme se detalla a continuación:

Tipo de formación	Etapas del Contrato	Porcentaje del SMMLV
Formación dual*	Primer año	75%
	Segundo año	100%
Formación tradicional	Fase lectiva	75%
	Fase práctica	100%
Universitaria	Toda la duración (cualquier modalidad y/o etapa)	100%

PARÁGRAFO ÚNICO. – El apoyo de sostenimiento mensual constituye salario. Este apoyo no podrá ser regulado o modificado mediante pactos, convenios colectivos, contratos sindicales o fallos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

**La Formación Dual constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral (Saber, hacer, ser), orientado al desarrollo de competencias de nuevo talento humano para su desempeño idóneo en los contextos productivo y social.*

El proceso formativo, -Qué se desarrolla dentro de un esquema de alternancia entre ambientes de aprendizaje del SENA y de la empresa-, es en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente (Empresa-SENA) con base en un programa de formación acordado según las necesidades de la empresa.

ARTÍCULO 6º. – LAS EMPRESAS deberán garantizar la afiliación y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, así como el reconocimiento de los derechos laborales, de conformidad con el tipo de formación que adelante el aprendiz, de acuerdo con la normatividad vigente.

Tipo de formación	Etapas del Contrato	Seguridad Social	Derechos laborales
Formación dual	Cualquier etapa	- Afiliación y cotización a salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación. - Salud: 12.5% del IBC (8.5% empresa, 4% aprendiz). <i>Aplica exención del artículo 114-1 del E.T.</i> - Pensión: 16% del IBC (12% empresa, 4% aprendiz). - Riesgos laborales: 100% a cargo del empleador según clase de riesgo.	- Derecho a prestaciones, auxilios, dotación y demás beneficios laborales propios del contrato de trabajo durante todo el contrato.
Formación tradicional	Etapa Lectiva	- Afiliación a salud y riesgos laborales. - Cotización 100% a cargo del empleador.	- Pago de apoyo de sostenimiento mensual según ley. - Derechos limitados a cobertura en salud y riesgos.
	Etapa Práctica	- Afiliación y cotización a salud, pensión y riesgos laborales y caja de compensación. - Salud: 12.5% del IBC (8.5% empresa, 4% aprendiz). <i>Aplica exención del artículo 114-1 del E.T.</i> - Pensión: 16% del IBC (12% empresa, 4% aprendiz). - Riesgos laborales: 100% a cargo del empleador.	- Derecho a prestaciones, auxilios, dotación y demás beneficios laborales propios del contrato de trabajo.

Universitaria	Etapa Lectiva	- Afiliación a salud y riesgos laborales. - Cotización 100% a cargo del empleador.	- Pago de apoyo de sostenimiento mensual. - Afiliación a salud y riesgos laborales.
	Etapa Práctica	- Afiliación y cotización a salud, pensión y riesgos laborales y caja de compensación. - Salud: 12.5% del IBC (8.5% empresa, 4% aprendiz). <i>Aplica exención del artículo 114-1 del E.T.</i> - Pensión: 16% del IBC (12% empresa, 4% aprendiz). - Riesgos laborales: 100% a cargo del empleador.	- Derecho a prestaciones, auxilios, dotación y demás beneficios laborales propios del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. – Además de los derechos laborales señalados en el presente artículo, los aprendices que se encuentren en etapa práctica o productiva tendrán derecho a participar en los espacios institucionales de representación y bienestar laboral establecidos en la legislación vigente. En este sentido, se considerarán incluidos, para efectos normativos, en lo dispuesto en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la cuota de empleo para personas con discapacidad, así como en la participación en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral y demás instancias previstas en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con su calidad de aprendices y la finalidad formativa del contrato.

ARTÍCULO 7º. - Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje, la jornada laboral del aprendiz podrá ser establecida hasta por el máximo legal permitido, conforme a lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y teniendo en cuenta la implementación automática o gradual de la reducción de jornada prevista en el artículo 5º de la Ley 2101 de 2021.

La jornada deberá ser acordada en armonía con el plan de formación definido por la entidad educativa y con las necesidades operativas del área donde el aprendiz desempeñe sus actividades.

La realización de trabajo suplementario u horas extras no será regla general y solo podrá autorizarse en casos excepcionales, cuando la naturaleza de la ocupación o el proceso

formativo lo justifique. En tales eventos, deberá contarse con el consentimiento previo del aprendiz, sin que ello afecte su proceso educativo.

Cuando se autorice trabajo suplementario, este será remunerado conforme a las disposiciones legales vigentes y dará lugar al reconocimiento de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos laborales aplicables al contrato de trabajo durante la etapa práctica.

ARTÍCULO 8º. - Dado el carácter especial del contrato de aprendizaje y la naturaleza formativa que lo define, la subordinación del aprendiz se encuentra limitada exclusivamente a las actividades propias del proceso de aprendizaje, conforme a lo previsto en la normatividad vigente.

En tal sentido, el ejercicio de la facultad disciplinaria por parte de LAS EMPRESAS tendrá como finalidad principal contribuir al adecuado desarrollo del plan formativo del aprendiz y al fortalecimiento de su conducta en el marco de las ocupaciones o profesiones objeto de aprendizaje, sin desnaturalizar la finalidad pedagógica del vínculo.

Las actuaciones disciplinarias deberán orientarse a corregir comportamientos que afecten la ejecución del proceso formativo, la convivencia laboral o el cumplimiento de los deberes mínimos inherentes al aprendizaje en la empresa. Para ello, se garantizará al aprendiz el derecho al debido proceso, conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cualquier medida disciplinaria deberá estar precedida por una actuación que asegure la comunicación previa de los hechos al aprendiz, el otorgamiento de un término razonable para su defensa, y la decisión motivada por parte de la empresa, respetando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y formación pedagógica.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 9º. - Una vez admitido el aspirante, LAS EMPRESAS podrán pactar por escrito un período de prueba, cuyo propósito será permitir a LAS EMPRESAS evaluar las aptitudes del trabajador y, al mismo tiempo, que este valore las condiciones del empleo. Este período deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo. En ausencia de dicho acuerdo escrito, la relación laboral se regirá desde su inicio por las disposiciones generales del contrato de trabajo, conforme al artículo 77 del mismo Código.

ARTÍCULO 10º. – La duración y condiciones del periodo de prueba, se determinarán según el tipo de contrato celebrado, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes:

Duración del Contrato	Duración máxima del período de prueba	Norma aplicable
Término indefinido	Hasta dos (2) meses , contados desde la fecha de inicio del contrato.	Art. 76 C.S.T.
Término fijo	Hasta la quinta parte del término inicial pactado, sin que exceda de dos (2) meses .	Art. 76 C.S.T.
Obra o labor determinada	Hasta dos (2) meses , contados desde la fecha de inicio del contrato.	Art. 76 C.S.T.
Ocasional, accidental o transitorio	Hasta la quinta parte de la duración total del contrato.	Art. 76 C.S.T.
Contrato de aprendizaje	Se presume como período de prueba los tres (3) primeros meses , durante los cuales se evaluarán la adaptabilidad, aptitudes y cualidades del aprendiz.	Art. 88 núm. 2 C.S.T.

PARÁGRAFO ÚNICO. – El período de prueba podrá pactarse por un tiempo inferior al máximo legal permitido y, en tales casos, podrá ser prorrogado por una única vez, siempre que la suma total no exceda los límites establecidos en la ley. No será válida la estipulación de un nuevo período de prueba en contratos sucesivos entre las mismas partes, salvo que se trate de un contrato distinto en naturaleza, objeto o funciones. (Art. 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 11°.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, decisión que debe ser motivada con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, según Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de octubre 8 de 2004; pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.)

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12°. - Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de LAS EMPRESAS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6°. C.S.T.) y a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13°. - La jornada de trabajo en LAS EMPRESAS se regirá por lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y cuya implementación establece una reducción gradual de la jornada semanal máxima legal, según el siguiente cronograma:

Fecha de Entrada en Vigor	Jornada máxima legal
15/07/2023	Cuarenta y siete (47) horas semanales
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

De esta forma, la duración ordinaria de la jornada diaria será de hasta ocho (8) horas, y la jornada máxima semanal de cuarenta y dos (42) horas.

La distribución de dicha jornada podrá acordarse entre LAS EMPRESAS y el trabajador, permitiendo su repartición en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando en todo caso un día completo de descanso semanal, sin que ello implique modificación del salario pactado.

Asimismo, LAS EMPRESAS podrán establecer una distribución variable del número de horas diarias, conforme a sus necesidades operativas y la naturaleza del cargo, sin exceder los límites legales.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El cumplimiento de la jornada máxima legal se ajustará a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, mediante la cual se regula la Política de Desconexión Laboral. Dicha política tiene como finalidad garantizar el goce efectivo del tiempo de descanso, licencias, permisos y la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. En consecuencia, LAS EMPRESAS adoptarán e implementarán las medidas internas necesarias para proteger este derecho y restablecerlo en caso de vulneración, de conformidad con los lineamientos legales y reglamentarios vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - LAS EMPRESAS se reservan la facultad de aplicar la reducción de la jornada laboral de manera progresiva, conforme al cronograma dispuesto en la Ley 2101 de 2021, atendiendo sus condiciones operativas, organizacionales y de productividad. No obstante, podrán optar por implementar anticipadamente la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, en cualquier momento previo al 15 de julio de 2026, sin que ello implique renuncia a su facultad de organización del

trabajo ni genere derechos adquiridos para futuras contrataciones, salvo que así se pacte expresamente.

ARTÍCULO 14°. – Sin perjuicio de lo estipulado en materia de descansos por el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T), la hora de entrada y salida de los trabajadores, es la que a continuación se expresa:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Lunes a viernes

- *Hora de inicio jornada laboral:* **9:00 a.m.**
- *Hora de finalización jornada laboral:* **6:00 p.m.**

Dentro de la jornada se incluye:

- *Una (1) hora destinada al almuerzo.*
- *Dos (2) pausas activas obligatorias de diez (10) minutos cada una, una en la jornada de la mañana y otra en la jornada de la tarde, las cuales forman parte de la jornada laboral y tienen carácter remunerado, en cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Quedan exceptuados del horario anteriormente señalado aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como quienes desarrollen actividades de carácter discontinuo o intermitente y el personal de vigilancia que resida en el sitio de trabajo.

En estos casos, deberán laborar el número de horas que sean necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin que el tiempo de servicio que exceda de ocho (8) horas diarias se considere como trabajo suplementario ni genere el pago de recargos o remuneraciones adicionales, salvo que se pacte expresamente lo contrario o exista disposición legal en contrario.

PARÁGRAFO PRIMERO. – Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderán como días hábiles aquellos comprendidos entre el lunes y el viernes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Cuando LAS EMPRESAS cuenten con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal semanal, éstos tendrán derecho a destinar, por cuenta del empleador, dos (2) horas dentro de dicha jornada exclusivamente a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme a lo establecido en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO TERCERA. - LAS EMPRESAS se reservan el derecho de modificar, en cualquier momento, el horario establecido en el presente reglamento, atendiendo a sus necesidades operativas o a las condiciones sociales que así lo requieran, en el marco de la normatividad laboral vigente.

ARTÍCULO 15. - En caso de que LAS EMPRESAS decidan vincular laboralmente a trabajadores adolescentes y/o menores de edad, deberán cumplir estrictamente con las disposiciones legales vigentes en materia de protección del trabajo infantil y adolescente, en especial lo previsto por el Código de Infancia y Adolescencia, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o complementen.

La duración máxima de la jornada laboral para trabajadores menores de edad será la siguiente, según el grupo de edad correspondiente y previa obtención de la respectiva autorización del Inspector del Trabajo en los casos exigidos por la normativa vigente:

- **Adolescentes entre 15 y 17 años:**

Solo podrán desempeñar labores en jornada diurna, con una duración máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales.

- **Adolescentes mayores de 17 años y menores de 18 años:**

Podrán laborar hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, exclusivamente en jornada diurna.

- **Niños, niñas y adolescentes menores de 15 años:**

Solo podrán ser vinculados a actividades laborales con autorización expresa del Inspector del Trabajo, quien fijará el número de horas y condiciones particulares. En todo caso, la jornada no podrá exceder de catorce (14) horas semanales y deberá desarrollarse únicamente en horario diurno.

LAS EMPRESAS deberán garantizar que las labores asignadas no interfieran con el proceso educativo del menor, ni representen riesgo alguno para su integridad física, emocional o moral.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. - Trabajo diurno y nocturno. Para efectos del presente reglamento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 y posteriormente por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se establece lo siguiente respecto al trabajo diurno y nocturno:

Concepto	Norma vigente (hasta el 24 de diciembre de 2025)	Nueva norma (a partir del 25 de diciembre de 2025)
Trabajo diurno	Es el que se realiza en el período comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.	Es el que se realiza en el período comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.
Trabajo nocturno	Es el que se realiza en el período comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.	Es el que se realiza en el período comprendido entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.

PARÁGRAFO ÚNICO. - A partir del **25 de diciembre de 2025**, LAS EMPRESAS ajustarán sus políticas salariales y de compensación conforme al nuevo horario de trabajo nocturno, incluyendo el pago del recargo correspondiente a toda labor realizada a partir de las 7:00 p. m.

ARTÍCULO 17. - Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada o, en todo caso, aquel que supere la jornada máxima legal permitida, de conformidad con lo establecido en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. – LAS EMPRESAS llevarán un registro detallado del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el cual se indicará, como mínimo, el nombre del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y la clasificación de las mismas como diurnas o nocturnas, según corresponda. Dicho registro podrá adoptarse mediante el medio o sistema que resulte más adecuado conforme a las necesidades y condiciones operativas de LAS EMPRESAS.

Cuando el trabajador así lo solicite, LAS EMPRESAS estarán obligadas a suministrarle un informe con la relación de horas extras laboradas, especificando el tipo de jornada, junto con el soporte correspondiente que acredite el pago efectuado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - LAS EMPRESAS estarán obligadas a aportar dicho registro ante las autoridades judiciales o administrativas que lo requieran. La omisión injustificada de esta obligación podrá dar lugar a la imposición de las sanciones previstas por la legislación laboral, por parte de la autoridad administrativa del trabajo competente.

ARTÍCULO 18. - El trabajo suplementario o de horas extras, ya sea diurno o nocturno, solo podrá realizarse hasta un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo las excepciones expresamente previstas en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, la ejecución de trabajo suplementario deberá ser previamente convenida entre LAS EMPRESAS y el trabajador, y contar con autorización escrita por parte de LAS EMPRESAS, conforme a los procedimientos internos establecidos.

PARÁGRAFO ÚNICO. – No se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para la ejecución de trabajo suplementario. No obstante, cuando se acredite que LAS EMPRESAS no han remunerado debidamente a los trabajadores el tiempo suplementario laborado, el Ministerio del Trabajo podrá imponer como sanción la suspensión de la facultad del empleador para autorizar horas extras por un término de hasta seis (6) meses, sin perjuicio de las demás sanciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 19. - Tasas y liquidación de recargos. Los trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria o dentro de jornadas especiales darán lugar al pago de los recargos establecidos en la legislación laboral, conforme a las siguientes reglas:

Tipo de Recargo	Base de liquidación	Porcentaje de recargo
Recargo Nocturno	Sobre el valor de la hora ordinaria	35%
Hora Extra Diurna	Sobre el valor de la hora ordinaria	25%
Hora Extra Nocturna	Sobre el valor de la hora ordinaria	75%
Jornada especial de 36 horas	No aplica recargo nocturno	N/A

PARAGRAFO ÚNICO. - LAS EMPRESAS podrán establecer turnos especiales de trabajo nocturno conforme a lo previsto en el Decreto 2352 de 1965, garantizando siempre el respeto por los derechos laborales, los límites máximos de jornada y el reconocimiento de los recargos correspondientes cuando haya lugar a ellos.

ARTÍCULO 20. - LAS EMPRESAS únicamente reconocerán el trabajo suplementario o de horas extras que hayan sido expresamente autorizadas por escrito, conforme a los procesos internos establecidos. No obstante, cuando por necesidades del servicio se requiera la prestación efectiva de trabajo suplementario o de horas extras por exigencia de LAS EMPRESAS, estas deberán ser debidamente reconocidas y remuneradas de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21. - Serán de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días festivos reconocidos por la legislación laboral colombiana. Estos comprenden tanto fechas fijas como celebraciones religiosas o cívicas que, cuando no coincidan con lunes, podrán ser trasladadas a ese día según lo determine la ley.

Mes	Fecha	Festividad
Enero	1.º de enero	Año Nuevo
Enero	6 de enero	Reyes Magos <i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Marzo	19 de marzo	San José <i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Marzo/Abril	Jueves y Viernes Santos	Semana Santa
Mayo	1.º de mayo	Día del Trabajo
Mayo/Junio	Ascensión del Señor	<i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Junio	29 de junio	San Pedro y San Pablo <i>(se traslada)</i>
Junio	Corpus Christi	<i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Junio	Sagrado Corazón de Jesús	<i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Julio	20 de julio	Día de la Independencia
Agosto	7 de agosto	Batalla de Boyacá
Agosto	15 de agosto	La Asunción <i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Octubre	12 de octubre	Día de la Raza <i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Noviembre	1.º de noviembre	Todos los Santos <i>(se traslada si no cae lunes)</i>
Noviembre	11 de noviembre	Independencia de Cartagena <i>(se traslada)</i>
Diciembre	8 de diciembre	Inmaculada Concepción
Diciembre	25 de diciembre	Navidad

Si alguna de las festividades coincide con un domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes siguiente.

Asimismo, las prestaciones y derechos que se generen por el trabajo en días festivos se liquidarán con base en el día de descanso compensatorio correspondiente.

El descanso remunerado obligatorio, tanto en domingos como en días festivos, tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Cuando la jornada laboral pactada entre las partes no contemple la prestación de servicios durante todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho al pago del descanso dominical en proporción al tiempo efectivamente laborado, conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Las empresas sólo estarán obligadas a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de las empresas. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No se reconocerá el pago del descanso dominical a los trabajadores que, para ese mismo día, tengan derecho a percibir una indemnización o auxilio en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 22. – REMUNERACIÓN EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, quedará así:

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

Este recargo podrá ser implementado de forma gradual por el empleador, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Fecha de Implementación	Porcentaje de Incremento del recargo dominical o festivo
1° de julio de 2025	80%
1° de julio de 2026	90%
1° de julio de 2027	100%

No obstante, LAS EMPRESAS podrán optar por aplicar el recargo del 100 % desde el primer año.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúan de la aplicación del recargo establecido en este artículo las jornadas especiales de treinta y seis (36) horas semanales, contempladas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Se entenderá que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora lo realiza hasta por dos (2) días al mes calendario. Será considerado habitual cuando se laboren tres (3) o más días de descanso obligatorio en el mismo mes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Para todos los efectos legales y reglamentarios, cuando este Reglamento o el Código Sustantivo del Trabajo hagan referencia al término "*dominical*", se entenderá que se refiere al "*día de descanso obligatorio*", independientemente del día de la semana en que este se pacte o reconozca.

PARÁGRAFO TERCERO. - Las partes podrán convenir expresamente, por escrito, que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En ausencia de pacto expreso en el contrato de trabajo o en un otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 23. - AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de labores habituales o permanentes en días domingo, LAS EMPRESAS deberán publicar, en un lugar visible del establecimiento, con al menos doce (12) horas de antelación, la relación del personal que, por necesidades del servicio, deba laborar en dicho día.

Dicha relación deberá indicar claramente los nombres de los trabajadores asignados, así como el día y las horas del descanso compensatorio correspondiente, de conformidad con lo previsto en el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 24. - Los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en domingo o en día de descanso obligatorio tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del recargo en dinero previsto en el artículo 22 del presente Reglamento.

En el caso de los trabajadores sometidos a la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales, el descanso compensatorio remunerado procederá únicamente cuando efectivamente laboren en día domingo.

ARTÍCULO 25. - El descanso semanal compensatorio por trabajo en día de descanso obligatorio podrá otorgarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, otorgado a todo el personal con derecho o por turnos, según lo determine LAS EMPRESAS de acuerdo con las necesidades del servicio.
2. Desde las trece (13:00) horas del domingo o del día de descanso obligatorio trabajado, hasta las trece (13:00) horas del día siguiente.

ARTÍCULO 26. - En aquellos casos en los que se ejecuten labores de carácter ocasional o transitorio que no puedan ser interrumpidas, y el trabajador no pueda disfrutar del descanso compensatorio dentro de la misma semana o semanas consecutivas, el tiempo acumulado podrá disfrutarse en la semana siguiente a la finalización de las labores, o ser remunerado en dinero, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 27. - Cuando, con motivo de una festividad no contemplada como día festivo por la Ley 51 de 1983, LAS EMPRESAS decidan suspender labores de manera unilateral, deberán reconocer al trabajador el salario correspondiente a dicho día como si hubiese laborado, salvo que:

- Exista convenio expreso entre las partes que contemple la suspensión sin pago, o
- Se acuerde una compensación del tiempo no laborado en otro día hábil, o
- Así lo dispongan el presente Reglamento Interno de Trabajo, un pacto colectivo, convención colectiva o laudo arbitral.

El tiempo compensado en estas circunstancias no se considerará como trabajo suplementario ni generará recargos por horas extras, conforme al artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 28. - Todo trabajador que haya prestado sus servicios de manera continua durante un (1) año tiene derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo establecido en el artículo 186, numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 29. - La determinación de la época en que el trabajador disfrutará sus vacaciones corresponde a LAS EMPRESAS, quienes deberán fijarla a más tardar dentro del año siguiente al cumplimiento del periodo laborado que las causa, y podrá hacerse de manera oficiosa o a petición del trabajador, siempre que no se afecte la normal prestación del servicio ni el propósito del descanso.

LAS EMPRESAS deberán comunicar al trabajador, con al menos quince (15) días de anticipación, la fecha en la que se le concederán las vacaciones, de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAGO ÚNICO. - LAS EMPRESAS podrán establecer períodos fijos de vacaciones simultáneas o colectivas para algunos o todos sus trabajadores. En caso de que al momento de concederse las vacaciones el trabajador aún no haya cumplido el año completo de servicios, estas se entenderán como vacaciones anticipadas, y se compensarán con las que se causen al cumplir el año.

ARTÍCULO 30. - En caso de presentarse una interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas por el tiempo que falte, conforme lo dispone el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 31. - Las vacaciones podrán acumularse bajo las siguientes condiciones, conforme al artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El trabajador deberá disfrutar, como mínimo, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones cada año, los cuales no son acumulables.
2. Las partes podrán convenir por escrito la acumulación de los días restantes de vacaciones por un período máximo de dos (2) años.
3. Si el trabajador solo disfruta de seis (6) días de vacaciones durante un año, se presumirá que acumula el resto del período vacacional para los años siguientes.
4. La acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años en los casos de trabajadores técnicos, especializados, de dirección, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia habitual de sus familiares.
5. En todos los casos, la acumulación de vacaciones deberá constar por escrito, dejando evidencia de los períodos acumulados y el acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 32. - El empleador y el trabajador podrán acordar, previa solicitud escrita del trabajador, que hasta la mitad de las vacaciones sean compensadas en dinero, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Para ello se deberá observar lo siguiente:

- El trabajador podrá compensar hasta siete (7) días hábiles en dinero, debiendo disfrutar de manera obligatoria ocho (8) días hábiles consecutivos de descanso remunerado.
- La base de liquidación será el último salario devengado, en caso de salario fijo; o el promedio del año calendario inmediatamente anterior, si se trata de salario variable.
- La autorización del pago en dinero solo podrá ser otorgada por la Gerencia General y el Departamento de Talento Humano, mediante documento suscrito por ambas partes antes del disfrute y pago de las vacaciones.

ARTÍCULO 33.- Cuando el contrato de trabajo finalice sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, estas deberán ser compensadas en dinero:

- Por el año completo laborado.
- Proporcionalmente por fracción de año trabajado.

La base de liquidación será:

- **En caso de salario fijo:** el salario vigente al momento de la compensación.
- **En caso de salario variable:** el promedio del salario devengado durante el año calendario inmediatamente anterior.

Lo anterior, de conformidad con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 14, numeral 2 del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 27 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 34.- Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 conceden.

PARÁGRAFO ÚNICO. - En los contratos de trabajo con duración inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, según lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3, parágrafo de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 35. - PRESCRIPCIÓN DE LAS VACACIONES. El trabajador perderá el derecho al disfrute de sus vacaciones cuando, habiendo cumplido el tiempo requerido para causarlas, no las disfrute dentro del plazo legal y deje transcurrir el tiempo suficiente para que opere la prescripción establecida en la ley laboral.

ARTÍCULO 36. – LAS EMPRESAS deberán llevar un registro actualizado de vacaciones por cada trabajador, en el que se deberá anotar como mínimo la siguiente información:

- Fecha de ingreso del trabajador.
- Fecha de inicio y finalización del período de vacaciones.
- Valor de la remuneración correspondiente al período vacacional.

Este registro deberá mantenerse conforme a lo establecido en el numeral 3 del artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° del Decreto 13 de 1967.

PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES SINDICALES

ARTÍCULO 37. – Los trabajadores de LAS EMPRESAS podrán acceder a licencias y permisos remunerados conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo

los numerales 10, 11 y 12 del artículo 57, así como los numerales 6, 13, 14, 15, 16 y 17 del mismo artículo, adicionados o modificados por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

Igualmente, se tendrán en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, que regulan las licencias por maternidad, paternidad y demás situaciones.

Estas normas comprenden tanto las licencias de carácter obligatorio como aquellas que podrán ser otorgadas por el empleador.

Los tipos de licencias y/o permisos que se podrán solicitar son los siguientes:

- a. **Licencia para el ejercicio del sufragio:** LAS EMPRESAS deberán facilitar al trabajador su participación en las jornadas electorales. Como compensación por ejercer este derecho, el trabajador tendrá **media jornada de descanso compensatorio remunerado**, la cual deberá ser otorgada dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo entre el trabajador y LAS EMPRESAS, conforme a lo previsto en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- b. **Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:** Cuando el trabajador sea designado por el Estado para ejercer funciones de carácter transitorio y obligatorio, como el caso de jurado de votación, clavero o escrutador, LAS EMPRESAS deberán otorgar **un (1) día de descanso compensatorio remunerado**, el cual deberá ser disfrutado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que prestó el servicio, conforme a lo establecido en el artículo 105 del Decreto 2241 de 1986.
- c. **Licencia en caso de grave calamidad doméstica:** Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso de carácter personal o familiar —hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil—, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecte de manera directa el normal desarrollo de las actividades laborales del trabajador o trabajadora.

En estos casos, y siempre que el hecho se encuentre debidamente comprobado, LAS EMPRESAS, concederán una licencia remunerada **durante el tiempo necesario para que el trabajador supere dicha calamidad**, considerando la naturaleza del evento, la afectación ocasionada y las necesidades del servicio.
- d. **Licencia para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización:** Se concederá permiso sindical remunerado al trabajador sindicalizado siempre y cuando los mismos sean concedidos dentro de los límites razonables, sean proporcionales y consulten a un criterio de necesidad; es decir, que solo puedan ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales que

ameriten el reconocimiento, a los representantes de la organización sindical, del **tiempo necesario para que adelanten las gestiones tendientes al funcionamiento del sindicato**, de conformidad a lo establecido en la Sentencia T-063 de 2014.

- e. **Licencia para asistir al sepelio de compañeros de trabajo:** LAS EMPRESAS podrán conceder permiso remunerado para asistir a las exequias de un compañero de trabajo, garantizando que dicha autorización no afecte el normal desarrollo de las actividades operativas. En virtud del numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, este permiso podrá otorgarse a un número razonable de trabajadores, a juicio de la compañía.

No obstante, de manera excepcional y según las condiciones del servicio, LAS EMPRESAS podrán autorizar dicho permiso al 100% del personal. **La licencia será concedida únicamente por el tiempo que demande la asistencia al acto fúnebre.**

- f. **Licencia para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas:** El trabajador podrá ausentarse de su jornada laboral para asistir a citas médicas de urgencia o a citas médicas programadas con especialistas, siempre que informe previamente al empleador y presente el respectivo certificado médico. **Este permiso incluirá el tiempo razonable de atención y desplazamiento de ida y regreso.**

En los casos de enfermedades como la endometriosis, se reconocerá de manera prioritaria la protección establecida en la Ley 2338 de 2023, la cual otorga garantías especiales a las personas diagnosticadas con dicha condición.

LAS EMPRESAS evaluarán cada caso en particular, verificando la razonabilidad del tiempo solicitado o utilizado, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

- g. **Licencia para cita médica general y exámenes médicos y de laboratorio:** Salvo casos de urgencia, el trabajador deberá tramitar un permiso para asistir a las citas médicas (*medicina general, odontología y/o exámenes de laboratorio*). Deberá tramitar el permiso por lo menos con un (1) día hábil de antelación a fin de que LAS EMPRESAS provean lo necesario para su normal funcionamiento. Con el permiso deberá adjuntar/presentar la orden médica que la sustenta para legalizarlo. **Se otorgará hasta máximo 4 horas de la jornada laboral semanal para tales fines.**
- h. **Licencia para asistir como acudiente a compromisos escolares de carácter obligatorio:** El trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada para asistir a compromisos escolares cuando su presencia sea requerida de manera obligatoria por parte de la institución educativa, en calidad de acudiente. Para

efectos de este permiso, el trabajador deberá presentar el requerimiento o citación expedida por el establecimiento educativo, en la que conste expresamente la necesidad de su asistencia, fecha y hora.

El tiempo otorgado para esta licencia se ajustará razonablemente a la duración del compromiso escolar, teniendo en cuenta el horario convocado y el desplazamiento necesario, ya sea en jornada completa o parcial (mañana, tarde o algunas horas del día).

LAS EMPRESAS evaluarán cada solicitud de manera particular, garantizando el ejercicio del derecho del trabajador sin afectar de forma desproporcionada la operación del servicio.

- i. **Licencia para atender citaciones judiciales, administrativas y legales:** el trabajador deberá presentar la citación formal expedida por la autoridad correspondiente, en la que conste fecha, hora y lugar de la diligencia.

El tiempo concedido se ajustará razonablemente a la naturaleza del trámite, teniendo en cuenta el horario citado, el tiempo de atención del asunto y el desplazamiento requerido. En todo caso, LAS EMPRESAS evaluarán la justificación presentada y podrán conceder la licencia por jornada completa o parcial, según corresponda a las circunstancias del caso y sin afectar injustificadamente el desarrollo normal de las actividades laborales.

- j. **Licencia por uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para llegar al lugar de trabajo:** Los trabajadores que acrediten el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del sitio de trabajo, podrán acceder a ***un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses continuos de uso.***

Para tal efecto, LAS EMPRESAS adoptarán los siguientes mecanismos de certificación del uso de la bicicleta:

- Registro voluntario del trabajador como usuario habitual de bicicleta, incluyendo la ruta estimada y periodicidad del uso.
- Registro diario en portería o sistema de control de acceso, en el que conste la llegada y salida del trabajador en bicicleta.
- Firma periódica de una declaración juramentada o certificación del trabajador, cada seis (6) meses, indicando que ha utilizado la bicicleta como medio de transporte de manera continua durante dicho periodo.
- Inspección visual o registro fotográfico ocasional a discreción del área de talento humano o seguridad.

- En caso de que se implemente, validación mediante tecnología GPS o aplicaciones móviles que acrediten el uso del medio de transporte, previo consentimiento informado del trabajador.

La solicitud del día de descanso deberá ser presentada con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación y será concedida por LAS EMPRESAS, una vez verificada la certificación del cumplimiento del periodo requerido.

La validación y expedición de la certificación que da lugar al día de descanso remunerado corresponderá exclusivamente al área de talento humano, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos.

- k. **Licencia por luto:** Se otorgará al trabajador una licencia remunerada por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, así como del hijo, padre o madre de crianza. Esta licencia tendrá una ***duración de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha del fallecimiento***, conforme conste en el certificado correspondiente, sin distinción de la modalidad de contratación o vínculo laboral.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el artículo 11 de la Ley 2388 de 2024, que reconoce expresamente el vínculo de crianza como fundamento para acceder a esta licencia.

El trabajador deberá allegar a LAS EMPRESAS, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del fallecimiento, los documentos que acrediten la causal de la licencia. Entre ellos se podrán exigir:

- a) Copia del certificado de defunción;
- b) Registro civil de nacimiento del fallecido y en si es necesario del trabajador;
- c) Copia del certificado de matrimonio civil o religioso para el caso del cónyuge;
- d) Documento notariado sobre convivencia para el caso de compañero permanente.
- e) Sentencia o escritura pública de declaración de reconocimiento de hijo de crianza.
- f) Los demás que requiera LAS EMPRESAS con el fin de demostrar el grado de parentesco que une al trabajador con el familiar fallecido.

- l. **Licencia por luto de mascota:** Para efectos del presente reglamento, se reconoce como licencia por luto de mascota el fallecimiento de un animal de compañía con el cual el trabajador mantenga un vínculo afectivo significativo. En estos

casos, el trabajador **tendrá derecho a tres (3) días hábiles de licencia remunerada**, contados a partir del día siguiente al de la defunción.

El trabajador deberá presentar un certificado expedido por el médico veterinario tratante, en el que conste la fecha de fallecimiento del animal y, de ser posible, la causa de este. Este evento será valorado por LAS EMPRESAS conforme a los criterios establecidos en el presente reglamento para el otorgamiento de licencias.

Esta licencia constituye un beneficio extralegal otorgado de manera voluntaria por LAS EMPRESAS, razón por la cual no configura un derecho adquirido de carácter permanente, y podrá ser modificado, suspendido o eliminado en cualquier momento por decisión unilateral del empleador, sin que ello genere obligación de reconocimiento hacia el futuro.

m. Licencia por maternidad y descansos durante la lactancia: Toda trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a una **licencia de maternidad remunerada por un término de dieciocho (18) semanas**, distribuidas entre una (1) o dos (2) semanas previas al parto, y dieciséis (16) o diecisiete (17) semanas posteriores, de acuerdo con las recomendaciones del profesional de la salud tratante.

La licencia será remunerada con base en el salario que devengue la trabajadora al momento de iniciarla. En caso de que la trabajadora perciba un salario variable, trabajo a destajo o por tarea, se liquidará con el promedio del salario devengado durante el último año de servicios, o por todo el tiempo laborado si fuere menor.

Cuando el nacimiento ocurra de forma prematura, se sumará al periodo de licencia el número de semanas comprendidas entre la edad gestacional del recién nacido y las 40 semanas que se consideran término. En los casos de parto múltiple o cuando el recién nacido presente alguna condición de discapacidad certificada por autoridad médica, la licencia se ampliará por dos (2) semanas adicionales.

Para el reconocimiento de esta licencia, la trabajadora deberá presentar al área de Talento Humano un certificado médico en el que conste:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora;
- b. La indicación del día probable del parto, y
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- d. Para los casos de niños prematuros o partos múltiples, 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.

Una vez finalizada la licencia de maternidad y al momento de la reincorporación a sus funciones, la trabajadora tendrá derecho a los siguientes descansos remunerados que permitan la lactancia a su hijo:

- Durante los primeros seis (6) meses de vida del menor: dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral.
- Desde el séptimo mes y hasta que el menor cumpla dos (2) años: un (1) descanso diario de treinta (30) minutos, siempre que se acredite una adecuada y continua lactancia materna.
- El empleador deberá conceder un mayor número de descansos si la trabajadora presenta certificación médica que justifique dicha necesidad, sin que ello implique disminución alguna en su remuneración.

Las garantías y beneficios establecidos para la madre biológica serán extensivos, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a:

- La madre adoptante, en cuyo caso la fecha del parto se asimila a la fecha de entrega oficial del menor.
- El padre trabajador que quede a cargo del recién nacido, en los casos de abandono, enfermedad incapacitante o fallecimiento de la madre. En tales eventos, el empleador del padre deberá otorgar una licencia remunerada equivalente al tiempo restante de la licencia posparto originalmente otorgada a la madre.

Licencia Parental Compartida:

Los padres podrán distribuir entre sí, por mutuo acuerdo, las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, de las cuales el padre podrá hacer uso total o parcial, siempre que la madre haya disfrutado previamente de las primeras doce (12) semanas de forma obligatoria.

Esta distribución requiere:

- Registro civil de nacimiento presentado dentro de los 30 días siguientes al parto.
- Documento firmado por ambos padres indicando la distribución de la licencia y certificado médico autorizando dicha distribución, garantizando la salud de la madre y del menor.

- La licencia será remunerada con base en el salario de quien la disfrute, y será reconocida por el empleador o la EPS según corresponda.

No podrá optarse por esta licencia los padres que tienen antecedentes judiciales relacionados con violencia intrafamiliar, delitos sexuales o asistencia alimentaria en los términos establecidos por la ley.

Esta figura aplica también en casos de nacimiento prematuro, adopción y trabajadores del sector público, conforme a la reglamentación expedida por la Función Pública.

Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial:

La madre y/o el padre podrán optar por sustituir un periodo de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo equivalente de trabajo de medio tiempo, duplicando así la duración del tiempo seleccionado. Para acceder se requiere:

- Registro civil de nacimiento entregado dentro de los 30 días siguientes al parto.
- Mutuo acuerdo con el empleador y certificado médico que respalde la solicitud y determine la fecha de inicio.
- La madre podrá usar esta figura a partir de la semana 13 de su licencia; el padre, antes de la semana 2. El periodo seleccionado deberá ser continuo.

La licencia será remunerada proporcionalmente por el empleador o la EPS, y es compatible con la licencia parental compartida. Aplica igualmente en casos de nacimiento prematuro, adopción y para trabajadores del sector público.

- n. **Licencia de paternidad:** El trabajador tendrá derecho a **dos (2) semanas de licencia de paternidad remunerada**. Esta licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el reconocimiento de esta licencia será el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá ser entregado al área de Talento Humano a la mayor brevedad posible, conforme al parágrafo 2º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

El valor correspondiente a esta licencia será cubierto por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, y su reconocimiento estará sujeto a la proporción de semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

- o. **Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable:** En caso de que, durante el curso del embarazo, la trabajadora sufra un aborto espontáneo o un parto prematuro no viable, tendrá derecho a una licencia remunerada de **dos (2) a cuatro (4) semanas, según lo determine el médico tratante**. Esta licencia será remunerada con el salario que la trabajadora devengue al momento de iniciar el descanso.

Para efectos del otorgamiento de esta licencia, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico en el que conste:

- a) La confirmación del aborto o parto prematuro no viable, con indicación de la fecha en que ocurrió, y
- b) La recomendación del tiempo de reposo requerido, determinado por el profesional de salud competente.

- p. **Licencia para el cuidado de la niñez:** Se otorgará una licencia remunerada de **diez (10) días hábiles** al trabajador que ostente la calidad de padre, madre o responsable legal con custodia y cuidado personal de un menor de edad que se encuentre en estado terminal, presente un cuadro clínico severo como consecuencia de una enfermedad grave o haya sufrido un accidente que requiera atención permanente. Esta licencia también aplicará cuando el menor requiera cuidados paliativos para el manejo del dolor y otros síntomas asociados. La solicitud deberá presentarse con el respectivo soporte médico emitido por un profesional de la salud autorizado.

- q. **Licencia por matrimonio del trabajador:** LAS EMPRESAS concederán al trabajador hasta cinco (5) días hábiles de licencia remunerada con ocasión de su matrimonio. Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar copia del certificado de inscripción del matrimonio, expedido por el Oficial del Registro Civil, en el que conste la fecha de celebración del mismo.

Esta licencia constituye un beneficio extralegal otorgado de manera voluntaria por LAS EMPRESAS, razón por la cual no configura un derecho adquirido de carácter permanente, y podrá ser modificado, suspendido o eliminado en cualquier momento por decisión unilateral del empleador, sin que ello genere obligación de reconocimiento hacia el futuro.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El personal femenino de LAS EMPRESAS, gozarán tal como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su capítulo V, con las modificaciones que le introdujo la ley 1468 de 2011 de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V

"Protección a la maternidad y protección de menores" del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontarán o compensarán al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

ARTÍCULO 38. - Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

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

PARÁGRAFO ÚNICO. – Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 39. - **Formas y libertad de estipulación.**

1. LAS EMPRESAS y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, ya sea por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., siempre que se respete como mínimo el salario legal vigente o el pactado en convenciones colectivas, pactos colectivos o fallos arbitrales, en caso de existir.
2. Cualquier auxilio o beneficio extralegal que no constituya salario deberá ser pactado por escrito entre LAS EMPRESAS y el trabajador, de manera expresa y en virtud del mutuo acuerdo entre las partes, conforme a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
3. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un **salario integral**, el cual comprenderá, además de la remuneración del trabajo ordinario, la compensación anticipada de todas las prestaciones legales y extralegales,

recargos y beneficios, tales como los correspondientes al trabajo nocturno, horas extras, trabajo dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses a las cesantías, subsidios y pagos en especie, entre otros, **con excepción de las vacaciones**, las cuales deberán ser reconocidas y pagadas de manera independiente.

En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior a la suma de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más un factor prestacional, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Este componente prestacional estará exento del pago de retención en la fuente e impuestos, conforme a la normativa fiscal vigente.

El salario integral no estará exento del pago de aportes a la seguridad social ni de los aportes parafiscales al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. No obstante, en el caso de estas tres últimas entidades, el monto de los aportes podrá disminuirse en un treinta por ciento (30%), conforme a la normatividad vigente.

El trabajador que acepte acogerse a la modalidad de salario integral deberá recibir la liquidación definitiva del auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que ello implique la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 40. - El salario podrá pactarse en su totalidad en dinero, o distribuirse entre una parte en dinero y otra en especie. Se entiende por salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba como contraprestación directa por su labor, tales como alimentación, habitación o vestuario suministrados por el empleador al trabajador o a su núcleo familiar, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990.

El valor del salario en especie deberá establecerse de forma expresa en el contrato de trabajo. En caso de no existir estipulación escrita o acuerdo entre las partes sobre su valor, este será determinado mediante dictamen pericial.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del salario total del trabajador. Sin embargo, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor del salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) de dicho salario.

ARTÍCULO 41. - Salvo estipulación escrita en contrario, el pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada laboral

o al finalizarla, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, de manera expresa y por mutuo acuerdo, LAS EMPRESAS y sus trabajadores han convenido que el pago del salario se realizará mediante transferencia electrónica a una cuenta del sistema financiero colombiano que esté a nombre del trabajador o de la persona que este autorice.

La periodicidad del pago será mensual y en periodos vencidos, salvo disposición contractual diferente que se ajuste a la normativa vigente.

ARTÍCULO 42.- El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que este autorice expresamente por escrito, de la siguiente manera:

1. El salario en dinero deberá ser pagado en períodos iguales y vencidos, conforme a la naturaleza de la contratación. Para los trabajadores remunerados por jornal, el período de pago no podrá exceder de una semana; para los trabajadores con sueldo, el pago deberá realizarse, como máximo, una vez al mes.
2. El valor correspondiente al trabajo suplementario o de horas extras, así como los recargos por trabajo nocturno, deberá ser liquidado y pagado de forma conjunta con el salario ordinario del período en el cual se hayan causado, o a más tardar, con el salario del período inmediatamente siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. – Para efectos de interpretación, se entiende por jornal el salario estipulado por días, y por sueldo, aquel fijado por períodos mayores a un día, según lo previsto en el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VIII

MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 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 43.- Es obligación de LAS EMPRESAS afiliar y efectuar oportunamente el pago de los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral, que comprende: salud, pensión y riesgos laborales, conforme a la normatividad vigente.

Así mismo, corresponde a LAS EMPRESAS velar por la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores a su cargo, garantizando los recursos necesarios para la implementación y ejecución de actividades permanentes en prevención de riesgos

laborales y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de garantizar la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 44. - Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) en caso de enfermedad y accidente de índole general, y por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en caso de accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.

Ninguna persona podrá desempeñar labores en las instalaciones o en desarrollo de contratos con LAS EMPRESAS sin haber sido previamente afiliada a la EPS y ARL, en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación colombiana.

ARTÍCULO 45. - Todo trabajador que se sienta enfermo deberá informarlo el mismo día al empleador o a quien haga sus veces, a fin de que se tomen las medidas necesarias para su evaluación médica en la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) adscrita a la EPS de su elección. El profesional médico será quien determine si el trabajador puede continuar prestando sus servicios, o si, por el contrario, requiere incapacidad y tratamiento.

La no notificación oportuna del estado de salud, así como el no sometimiento al examen médico, podrá dar lugar a que su inasistencia sea considerada como injustificada, salvo que el trabajador demuestre que existió una imposibilidad absoluta de cumplir con dicho deber en el tiempo estipulado.

ARTÍCULO 46. - Los trabajadores están en la obligación de acatar las instrucciones y someterse a los tratamientos prescritos por el médico que los haya examinado, así como a los exámenes, valoraciones o tratamientos preventivos que la empresa disponga de forma general o particular, en cumplimiento de las políticas de salud ocupacional o del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La negativa injustificada del trabajador a cumplir con dichas indicaciones médicas o a someterse a los procedimientos preventivos podrá generar la pérdida del derecho al reconocimiento económico de la incapacidad, si esta se origina como consecuencia directa de su omisión, conforme a lo establecido en el artículo 55 del Decreto 1295 de 1994 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores deberán cumplir de manera estricta todas las medidas, instrucciones, procedimientos y disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que sean establecidas por las autoridades competentes, así como aquellas adoptadas por LAS EMPRESAS en desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientadas a la promoción de la salud, la prevención de riesgos, y la vigilancia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

La negativa injustificada a acatar dichas disposiciones será considerada una falta grave a las obligaciones contractuales del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. - El incumplimiento grave y reiterado por parte del trabajador de las instrucciones, normativas, reglamentos o determinaciones adoptadas por LAS EMPRESAS en materia de prevención de riesgos, que le hayan sido previamente comunicadas por escrito y que se encuentren incluidas dentro del SG-SST, faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, con sujeción al procedimiento legal establecido y previa autorización del Ministerio del Trabajo, garantizando el derecho a la defensa (*Artículo 91 literal b del Decreto 1295 de 1994*).

ARTÍCULO 48. - En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá informar de forma inmediata al jefe de su dependencia, jefe inmediato, o a cualquier representante del empleador. Una vez notificado, LAS EMPRESAS deberán proceder a:

1. Brindar los primeros auxilios y gestionar, de manera prioritaria, la remisión médica inmediata del trabajador al centro asistencial correspondiente.
2. Reportar el accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, conforme lo establece el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994.
3. Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para mitigar las consecuencias del accidente y evitar su repetición.
4. Comunicar el evento a la EPS y a la ARL, cumpliendo con los términos y requisitos legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, LAS EMPRESAS podrán valerse de los testigos que están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización del mismo a falta del jefe inmediato, del director Administrativo y Financiero o del Encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - LAS EMPRESAS suministrarán a sus trabajadores los mecanismos necesarios para que generen el reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentran expuestos de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015

PARÁGRAFO TERCERO. - LAS EMPRESAS no responderán por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 49. - En caso de accidente no mortal, aún en la lesión más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato único de reporte de accidente de trabajo -FURAT- y lo enviará a la ARL, EPS y a la dirección territorial del ministerio del trabajo simultáneamente (en los casos que aplique) en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO ÚNICO. - En caso de no comunicar a LAS EMPRESAS la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una justa causa para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento. Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por el empleador de conformidad y para los fines establecidos por la Resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 50. - Tanto LAS EMPRESAS como los trabajadores deberán cumplir de manera estricta con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de riesgos laborales, incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes normas:

- El Código Sustantivo del Trabajo,
- La Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento e intervención de los programas de salud ocupacional.
- El Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales.
- El Decreto 1443 de 2014 y su incorporación en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, mediante los cuales se establecen las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Ambas partes están obligadas a acatar dichas normas y las demás disposiciones legales y reglamentarias que las adicionen, modifiquen o sustituyan, en concordancia con los principios de prevención, promoción y protección de la salud y la seguridad en el entorno laboral.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 51. - Los trabajadores, en desarrollo de sus funciones y durante toda la vigencia de la relación laboral, deberán cumplir los siguientes deberes generales, sin perjuicio de los establecidos en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas legales o reglamentarias aplicables:

- a)** Guardar respeto, subordinación y trato digno hacia sus superiores jerárquicos, así como trato cortés y colaborativo hacia sus compañeros de trabajo, procurando en todo momento relaciones armónicas y un ambiente laboral sano.
- b)** Observar una conducta ética, profesional y decorosa, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, cuando represente a LAS EMPRESAS o actúe en ejercicio de sus funciones.
- c)** Ejecutar sus funciones con eficiencia, responsabilidad, lealtad, honradez, diligencia, buena voluntad y calidad, en procura del cumplimiento de los fines empresariales y del mejoramiento continuo.
- d)** Hacer observaciones, peticiones, sugerencias o reclamos, de forma fundamentada, comedida, respetuosa y a través del conducto regular, conforme a las disposiciones internas.
- e)** Suministrar información veraz, completa y oportuna relacionada con sus labores, estado de salud, condiciones de trabajo y demás aspectos que tengan impacto en la operación de la empresa.
- f)** Cuidar integralmente de su salud física y mental, y colaborar activamente con los programas de promoción y prevención en salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente.
- g)** Cumplir con todas las normas, reglamentos, instrucciones y protocolos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- h)** Participar en las actividades de capacitación, sensibilización y formación programadas por la empresa, especialmente aquellas relacionadas con seguridad, salud en el trabajo, protección de datos, ética y cumplimiento normativo.
- i)** Obedecer las órdenes e instrucciones legítimas impartidas por sus superiores, relacionadas con la organización, funcionamiento, seguridad y disciplina del trabajo.
- j)** Observar estrictamente las medidas de prevención de riesgos, así como el uso correcto de los equipos, elementos de protección personal, herramientas y demás bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones.
- k)** Abstenerse de realizar actos u omisiones que afecten negativamente la integridad física o psicológica propia o de otros trabajadores, o que puedan poner en riesgo los recursos, procesos o reputación de la empresa.
- l)** Permanecer en el sitio de trabajo durante toda la jornada laboral, salvo autorización expresa para ausentarse o cambio de ubicación.
- m)** Atender y cumplir las recomendaciones, tratamientos y prescripciones médicas formuladas por la EPS, la ARL, o las autoridades competentes en salud.
- n)** Comunicar de manera inmediata a LAS EMPRESAS cualquier hecho, situación o irregularidad que pueda afectar sus intereses, generar riesgos o comprometer su responsabilidad legal o reputacional.

- o)** Hacer uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas, equipos informáticos, redes, software y canales de comunicación provistos por LAS EMPRESAS, conforme a los protocolos internos de ciberseguridad y uso aceptable.
- p)** Guardar confidencialidad sobre la información reservada o sensible a la que tenga acceso en virtud de la relación laboral, incluso después de su terminación, según los compromisos de confidencialidad suscritos.
- q)** Respetar las políticas internas en materia de diversidad, equidad, inclusión, no discriminación y prevención del acoso laboral.
- r)** Cumplir las políticas de sostenibilidad, responsabilidad ambiental y social empresarial, según las directrices impartidas por LAS EMPRESAS o exigidas por la legislación vigente.
- s)** Observar y cumplir todos los demás deberes establecidos por la ley, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual de trabajo, y los demás documentos que regulen la relación laboral.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 52.- El orden jerárquico dentro de CMO se ejercerá en forma descendente, conforme a la estructura organizacional vigente, la cual se encuentra representada en el organigrama institucional que forma parte integral del presente reglamento **(Ver Anexo 1)**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tendrán facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LAS EMPRESAS el presidente, el CEO y el director administrativo y Financiero, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la normatividad vigente.

No obstante, los jefes inmediatos o supervisores que tengan conocimiento de una presunta falta grave deberán informar de manera inmediata a la Gerencia y/o al área de Talento Humano, con el fin de dar inicio al correspondiente procedimiento disciplinario, conforme al debido proceso.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS A MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 53.- Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en labores de pintura industrial que impliquen el uso de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga estos pigmentos, por tratarse de sustancias altamente tóxicas.

Igualmente, se prohíbe emplear a menores de dieciocho (18) años en actividades consideradas peligrosas, insalubres o que requieran un esfuerzo físico excesivo,

conforme a lo dispuesto en el artículo 242, numerales 2 y 3 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 54. - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radio activas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y pesada de metales.
14. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio 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 y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado, en andamios o molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las contempladas en la Resolución 1677 del 16 de mayo de 2008, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

PARÁGRAFO ÚNICO. - Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, 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 puedan 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 garantice 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.

Se prohíbe igualmente su participación en actividades relacionadas con la reproducción de escenas pornográficas, representaciones de muertes violentas, apología del delito u otras de naturaleza semejante. De igual modo, se prohíbe el trabajo nocturno para los menores de edad; sin embargo, los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años podrán ser autorizados para laborar hasta las ocho de la noche (8:00 p.m.), siempre que dicha actividad no interfiera con su asistencia regular a un establecimiento educativo ni represente riesgo para su salud física o moral, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4 del artículo 242 del Decreto 2737 de 1989.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 55. -: Son obligaciones especiales de LAS EMPRESAS:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y herramientas de trabajo adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. Así como realizar los aportes de seguridad social de los trabajadores.
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 el artículo 37 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen 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 venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta 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. Llevar un registro de las horas extras de cada trabajador, en el que se debe especificar, nombre, actividad desarrollada y el número de las horas laboradas con precisión, e indicar si son diurnas o nocturnas.
10. Entregar al trabajador la recesión de las horas extras laboradas y entregar el soporte que acredite el correspondiente pago.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Garantizar la estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras embarazadas o en período de licencia de maternidad o enfermedad relacionada con el embarazo o parto, conforme a los artículos 239 a 241 del C.S.T.
13. Realizar ajustes razonables en el entorno laboral para garantizar la inclusión de personas con discapacidad, conforme al artículo 2° de la Ley 1618 de 2013.

14. Implementar, en un plazo de doce (12) meses, acciones orientadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar barreras de acceso y promover la contratación sin discriminación de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto armado y población de zonas PDET o ZOMAC.
15. Atender con diligencia las órdenes emitidas por autoridades competentes para la protección de víctimas de violencia basada en género, garantizando medidas preventivas frente al presunto agresor.
16. Otorgar, en la medida de lo posible, prioridad de reubicación a trabajadoras víctimas de violencia de pareja, intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones laborales. Esta protección también aplica a otros trabajadores víctimas de violencia similar.
17. Cumplir con la obligación de vincular personas con discapacidad: al menos dos (2) por cada 100 trabajadores permanentes hasta 500 empleados; a partir de 501, un (1) trabajador adicional por cada 100. Los contratos deben reportarse al Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su firma.
18. Llevar registro de los trabajadores menores de edad que se empleen, incluyendo fecha de nacimiento, documentos y autorizaciones requeridas.
19. Cumplir lo dispuesto en este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a la ley en las relaciones laborales.
20. Garantizar a los trabajadores menores de edad el acceso a capacitación laboral, conceder licencias no remuneradas por necesidades académicas, afiliarlos al Sistema de Seguridad Social Integral y suministrar gratuitamente cada cuatro (4) meses un par de zapatos y un uniforme de trabajo, si devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales.
21. Cumplir las obligaciones señaladas en el Decreto 1072 de 2015, capítulo VI.
22. Cumplir con las disposiciones de la Ley 1562 de 2012 sobre el Sistema General de Riesgos Laborales.
23. Diseñar, implementar, mantener y cumplir de manera integral el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 56.- Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Realizar personal y diligentemente la labor encomendada, conforme a los términos estipulados en el contrato, este reglamento, y las órdenes legítimas impartidas por LAS EMPRESAS o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Guardar estricta confidencialidad sobre toda información de carácter reservado o estratégica a la que tenga acceso, salvo autorización expresa del empleador o requerimiento legal. Esta obligación subsiste incluso después de terminada la relación laboral.
3. Abstenerse de utilizar para beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente, la información confidencial obtenida en virtud de su cargo o función.
4. Procurar el cuidado integral de su salud física y mental.

5. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud cuando sea requerida por razones de prevención, atención médica o gestión del riesgo.
6. Cumplir y promover las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adoptado por LAS EMPRESAS.
7. Informar de manera inmediata sobre condiciones inseguras, actos inseguros, peligros y riesgos detectados en su entorno laboral.
8. Participar en las actividades de capacitación, sensibilización, entrenamiento o inducción en SST programadas por LAS EMPRESAS.
9. Contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
10. Participar, cuando sea convocado, en los comités institucionales de SST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigación de Accidentes e Incidentes, entre otros.
11. Asumir con compromiso los procesos de rehabilitación, readaptación o reincorporación laboral en caso de accidente o enfermedad laboral.
12. Cumplir con los lineamientos y funciones asignadas en el marco de programas de inclusión o reubicación laboral por discapacidad, conforme a la normatividad vigente.
13. Usar, conservar y restituir en buen estado los elementos de trabajo, herramientas, uniformes, equipos de protección personal y demás recursos que le hayan sido entregados por LAS EMPRESAS, salvo el desgaste natural.
14. Mantener una conducta respetuosa, ética y profesional en sus relaciones con compañeros, superiores, clientes, usuarios y terceros relacionados con la organización.
15. Comunicar oportunamente cualquier observación que permita prevenir daños, pérdidas o perjuicios a LAS EMPRESAS.
16. Colaborar en caso de siniestros, emergencias, evacuaciones u otras situaciones que pongan en riesgo a las personas o los bienes de LAS EMPRESAS.
17. Cumplir las instrucciones médicas emitidas por el servicio de salud de LAS EMPRESAS o por las autoridades competentes.
18. Observar las medidas de prevención, higiene y seguridad recomendadas en el entorno laboral.
19. Registrar y mantener actualizada su información de contacto, como domicilio, dirección y teléfono, informando cualquier cambio dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
20. Comunicar de manera veraz y oportuna las razones que motivan las solicitudes de permisos, incapacidades o ausencias, anexando el soporte correspondiente.
21. Mantener en condiciones óptimas de orden, limpieza y funcionalidad su lugar de trabajo.
22. Cumplir con puntualidad el horario laboral asignado, asistiendo en condiciones adecuadas para iniciar su labor diaria.
23. Someterse a los controles de ingreso, asistencia, permanencia o salida establecidos por LAS EMPRESAS, incluidos los registros biométricos o digitales.

24. Rendir informes verbales o escritos cuando le sean requeridos y asistir puntualmente a reuniones, comités y actividades organizadas por LAS EMPRESAS.
25. Colaborar en la ejecución de tareas urgentes o extraordinarias, siempre que se respeten las normas sobre trabajo suplementario, dominical o festivo.
26. Tratar con respeto, cordialidad y actitud de servicio a clientes, usuarios, visitantes, compañeros y demás personas que interactúan con LAS EMPRESAS, incluso en situaciones conflictivas.
27. Informar de manera inmediata cualquier incapacidad médica, entregando el soporte físico o digital correspondiente dentro del plazo establecido.
28. Abstenerse de consumir, portar o distribuir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de LAS EMPRESAS.
29. No incurrir en conductas de acoso laboral, violencia, discriminación o cualquier tipo de trato indebido hacia otros trabajadores o terceros relacionados con LAS EMPRESAS.
30. Abstenerse de realizar actividades comerciales, políticas o religiosas dentro del lugar de trabajo, salvo autorización expresa.
31. Cuidar y hacer uso adecuado de los recursos tecnológicos, informáticos y de telecomunicaciones provistos por LAS EMPRESAS, en cumplimiento de las políticas de uso aceptable.
32. Cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, la ley laboral, este reglamento, los pactos colectivos o convenciones vigentes, y demás disposiciones aplicables.

En desarrollo del principio del debido proceso, LAS EMPRESAS garantizarán al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción dentro del procedimiento disciplinario correspondiente. Únicamente se exceptuarán de este trámite aquellos casos en los que la legislación laboral expresamente autorice la terminación unilateral del contrato de trabajo sin necesidad de agotar procedimiento previo.

En dichos eventos, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente artículo constituirá una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, conforme a lo previsto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. – En concordancia con lo dispuesto en los artículos 59 y 59A del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a LAS EMPRESAS, en su calidad de empleador, incurrir en las siguientes conductas:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso 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 C.S.T.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LAS EMPRESAS.
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 en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
16. Se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley. Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 58. - En concordancia con lo dispuesto en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los TRABAJADORES, incurrir en las siguientes conductas:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de LAS EMPRESAS.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LAS EMPRESAS, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LAS EMPRESAS en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Incumplir con los reglamentos, políticas y en general normatividad interna de la compañía, entendiéndose el incumplimiento como una falta grave a las obligaciones laborales.
10. Dar a conocer información confidencial y relevante de la compañía.

11. Solicitar permisos o ausentarse de sus labores sin justificación válida, o presentar información o documentación falsa, alterada o engañosa con el fin de sustentar ausencias, permisos o incapacidades.
12. Incumplir con los objetivos planteados del SG-SST.

En desarrollo del principio del debido proceso, LAS EMPRESAS garantizarán al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción dentro del procedimiento disciplinario correspondiente. Únicamente se exceptuarán de este trámite aquellos casos en los que la legislación laboral expresamente autorice la terminación unilateral del contrato de trabajo sin necesidad de agotar procedimiento previo.

En dichos eventos, el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente artículo constituirá una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, conforme a lo previsto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIV

ABANDONO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 59. - El trabajador tiene la obligación de reintegrarse a sus labores el día hábil siguiente a la finalización del periodo de vacaciones, del permiso o de la licencia que le haya sido concedida. El incumplimiento injustificado de esta obligación se entenderá como un abandono voluntario del cargo y dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, sin lugar al pago de indemnización alguna, por configurarse una justa causa en los términos del artículo 60 numeral 4, y el artículo 62 numeral 6 y 10 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Igualmente, el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones el día hábil siguiente al cumplimiento de una sanción disciplinaria que haya implicado la suspensión temporal del contrato de trabajo. La inasistencia injustificada en ese día también se considerará como abandono voluntario del trabajo y dará lugar a la terminación del vínculo laboral por justa causa.

En ambos casos, si el trabajador alega fuerza mayor o caso fortuito como causa de la inasistencia, deberá aportar la justificación correspondiente dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del permiso, licencia, vacaciones o sanción. La empresa evaluará la validez y suficiencia de dicha justificación.

ARTÍCULO 60. - Se considerará configurado el abandono del cargo cuando el trabajador incurra en una inasistencia injustificada, continua o discontinua, por un período superior a cinco (5) días hábiles, lo cual se entenderá como una manifestación

tácita de su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral e intempestiva, sin justa causa comprobada.

En tal caso, el empleador podrá declarar la terminación del contrato sin necesidad de adelantar un proceso disciplinario previo, con fundamento en lo previsto en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965. Lo anterior sin perjuicio de que la empresa adopte medidas adicionales para verificar la ocurrencia del hecho y dejar constancia escrita del abandono.

En desarrollo del principio del debido proceso, LAS EMPRESAS garantizarán al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción dentro del procedimiento disciplinario correspondiente. Únicamente se exceptuarán de este trámite aquellos casos en los que la legislación laboral expresamente autorice la terminación unilateral del contrato de trabajo sin necesidad de agotar procedimiento previo.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61. - LAS EMPRESAS no podrán imponer a sus trabajadores sanciones que no estén expresamente previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, el contrato de trabajo o en las políticas corporativas de la compañía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 62. - Constituyen faltas disciplinarias aquellas conductas que impliquen el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, este Reglamento Interno, las políticas corporativas de LAS EMPRESAS, y demás normas internas que sean de obligatorio cumplimiento.

ARTÍCULO 63. - Las faltas disciplinarias en que puedan incurrir los trabajadores de LAS EMPRESAS se clasifican en las siguientes categorías:

1. Faltas Leves.
2. Faltas Graves.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Calificación de las faltas. La determinación sobre si una falta es leve o grave estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, o quien haga sus veces, con base en un análisis objetivo que considere los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad del trabajador.
- b. La afectación al servicio, a los procesos o al ambiente laboral.

- c. El nivel jerárquico y las funciones del infractor.
- d. La trascendencia de la conducta dentro del entorno organizacional.
- e. La existencia y magnitud de perjuicios causados a LAS EMPRESAS o a terceros.
- f. La reiteración o reincidencia en la conducta.
- g. Los móviles o motivaciones que determinaron la conducta.
- h. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometió la falta.

Esta clasificación servirá como base para determinar la sanción aplicable, en concordancia con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – Valoración inicial de las faltas. En todos los casos, la calificación de la falta disciplinaria tendrá en cuenta las circunstancias personales y laborales del trabajador involucrado. Se evaluarán, entre otros factores, sus condiciones de salud, situación familiar, entorno social, antecedentes disciplinarios, permanencia en la empresa y la existencia de causas razonables que justifiquen la conducta.

ARTÍCULO 64. – Faltas Leves. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, se consideran faltas leves aquellas conductas que, si bien constituyen un incumplimiento de las obligaciones del trabajador, no generan afectaciones graves a la operación de LAS EMPRESAS, ni implican daño al patrimonio, la integridad o el ambiente laboral. En particular, se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. La impuntualidad en la entrada o salida del trabajo hasta en dos (2) ocasiones por semana, con un margen de hasta veinte (20) minutos en cada caso, siempre que sea justificada posteriormente o no haya sido reiterativa, ni genere perjuicio al servicio.
2. La ausencia de hasta una (1) jornada laboral sin justificación oportuna, cuando el trabajador la acredite posteriormente con causa razonable, y dicha omisión no haya causado perjuicio relevante a la empresa ni sea reiterada.
3. La inasistencia injustificada a capacitaciones, inducciones, reuniones o diligencias programadas por la empresa, cuando sean de carácter obligatorio.
4. El incumplimiento leve de órdenes impartidas por el superior jerárquico, siempre que no causen perjuicio grave a la empresa, al trabajador o a terceros.
5. Arrojar basuras, residuos o desechos fuera de los recipientes establecidos o sin atender los lineamientos de clasificación y manejo ambiental establecidos por la empresa.
6. La violación leve de las obligaciones contractuales, funcionales o reglamentarias, cuando no genere perjuicios relevantes a LAS EMPRESAS ni afecte su operación.
7. El no registrar el ingreso o salida laboral en el sistema de control horario (biométrico u otro medio) en las franjas establecidas por la empresa, sin causa justificada.

8. La falta de comunicación oportuna sobre desperfectos, fallas o irregularidades detectadas en herramientas, equipos, vehículos, instalaciones o cualquier otro bien asignado a su cargo.
9. La realización de actividades personales en tiempo laboral, siempre que no entorpezcan de forma significativa el cumplimiento de sus funciones.
10. El trato descortés o desatento hacia compañeros, clientes o terceros, sin que llegue a configurar acoso laboral, ofensa grave o falta de respeto directa.
11. La utilización de los recursos o canales corporativos para fines personales, siempre que no exista abuso reiterado ni perjuicio material.
12. Cualquier otra conducta que, por su naturaleza, no constituya falta grave ni afecte de manera sustancial el orden, la disciplina, los bienes, las relaciones laborales o la productividad en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 65. – Faltas Graves. Constituyen faltas graves aquellas conductas que, por su naturaleza, afectan de manera directa o potencialmente grave la disciplina, la seguridad, el clima laboral, la productividad, el patrimonio o los intereses de LAS EMPRESAS, de sus trabajadores o de terceros. Se consideran faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. La inasistencia total o parcial a la jornada laboral sin justificación válida, y sin que el trabajador haya informado y sustentado su ausencia dentro de los plazos establecidos por la empresa.
2. La impuntualidad reiterada e injustificada, definida como llegar tarde o retirarse antes de la hora establecida más de dos (2) veces por semana o de manera sistemática, sin causa razonable debidamente acreditada.
3. Presentarse al trabajo bajo los efectos de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas, o consumirlas durante la jornada laboral o en las instalaciones de la empresa, aún por primera vez
4. Portar, distribuir, ofrecer, vender o facilitar el consumo de bebidas embriagantes o sustancias prohibidas en el lugar de trabajo, aún por primera vez.
5. Negarse injustificadamente a realizar pruebas de alcoholimetría, sustancias psicoactivas o exámenes médicos requeridos por la empresa o por la ARL/EPS.
6. Negarse injustificadamente a aceptar el cambio de turno, lugar de trabajo o tareas dentro del marco contractual, aún por primera vez.
7. Alterar los controles de ingreso o salida, suplantar la identidad de otro trabajador o manipular registros biométricos o de asistencia.
8. Realizar actos que interfieran gravemente en el trabajo de otros, afectando el desempeño o clima laboral.
9. Ejecutar actividades laborales, profesionales o comerciales para terceros durante la jornada laboral, aún por primera vez.
10. Generar o promover un ambiente disociativo mediante comentarios o conductas que afecten las relaciones interpersonales y la convivencia, aún por la primera vez.

11. Amenazar, agredir verbal o físicamente, o ejercer cualquier tipo de violencia o intimidación contra compañeros, jefes, directivos, clientes o proveedores, incluso fuera de las instalaciones de la empresa, aún por primera vez.
12. Desobedecer de manera grave las instrucciones legítimas del empleador o sus representantes, causando perjuicios a la empresa o a terceros.
13. Emitir comentarios difamatorios, injuriosos o desleales contra la empresa, sus directivos, clientes, proveedores o trabajadores, aún por primera vez.
14. Ocultar información relevante o no reportar hechos que afecten el cumplimiento de las funciones propias o del equipo de trabajo.
15. Realizar negociaciones no autorizadas con bienes, productos o servicios de la empresa para beneficio propio o de terceros.
16. Todo daño causado intencionalmente, por imprudencia, o negligencia, a las instalaciones, maquinarias, vehículos, herramientas, útiles, y demás bienes de la empresa. Así como los elementos de protección personal y de seguridad suministrados por la empresa.
17. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, por la primera vez
18. Usar recursos de la empresa (*dotación, vehículos, maquinaria, herramientas*) para fines personales o ajenos a la labor contratada, sin autorización.
19. Permitir el uso de equipos o recursos de la empresa a terceros sin autorización expresa.
20. Hurtar, apropiarse o intentar sustraer elementos, información o recursos de la empresa sin consentimiento, aún por primera vez.
21. Ejecutar actos inseguros que pongan en riesgo su integridad, la de sus compañeros o terceros, como no utilizar los EPP, alterar dispositivos de seguridad o incumplir normas de prevención, aún por primera vez.
22. No utilizar los elementos de protección personal e implementos de seguridad para protección contra caída en alturas en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
23. No informar inmediatamente accidentes de trabajo o enfermedades laborales y continuar desarrollando actividades, aún por primera vez.
24. No cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente y/o enfermedad laboral o enfermedad general.
25. Negarse a la toma de exámenes de ingreso, periódicos, de alturas, reintegros, y los que determine la ARL, EPS o la empresa para la correcta ejecución de los programas de vigilancia epidemiológica.
26. La simulación de enfermedad o accidente, con la finalidad de engañar a la empresa, realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o con el propósito de no asistir a cumplir con sus obligaciones laborales.
27. Presentar certificados o documentos falsos con el fin de obtener un provecho para sí mismo o para un tercero aún por primera vez.
28. No cumplir con las disposiciones implementadas por la empresa del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

29. Realizar actos inseguros como: Tránsito por lugares inseguros, bordes de vacíos, mal armado de andamios, entibados, operación inadecuada de maquinaria, eliminar controles de seguridad como: mangos, seguros, guardas de seguridad, pines etc. que traigan máquinas y equipos utilizados según la actividad (pulidora, equipo de soldadura, cortadora o tronzadora, roto martillos, unidades hidráulicas, compresores, bombas de concreto y demás maquinaria especializada).
30. La violación a la cláusula de confidencialidad en el manejo de la información de la compañía, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana
31. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y habiendo mediado llamado de atención o sanción.
32. Violación grave por parte de los trabajadores o empleados de los deberes, obligaciones especiales y prohibiciones contenidas en el presente reglamento, circulares y en el contrato de trabajo.
33. Eliminar, sustraer o entregar a terceros información física o digital propia de la compañía.
34. Aceptar o recibir dineros o algún tipo de compensación por parte de un tercero para manipular, favorecer o sustraer información de la compañía u obtener algún beneficio contractual de la misma.
35. Incumplir los numerales 1 a 4 del artículo 10 del Decreto 1443 de 2014 sobre riesgos laborales.

ARTÍCULO 66. - CLASES DE FALTAS y SANCIONES DISCIPLINARIAS: LAS EMPRESAS establecen las siguientes clases de faltas y sanciones aplicables a los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la conducta, conforme a lo dispuesto en este reglamento y en la legislación laboral vigente:

POR FALTAS LEVES:

- a. **Primera vez:** Llamado de atención verbal, que será documentado de manera interna por el empleador sin necesidad de ser incluido en la hoja de vida.
- b. **Segunda vez:** Llamado de atención por escrito, el cual se dejará constancia en el historial laboral del trabajador.
- c. **Tercera vez:** Memorando a la hoja de vida con suspensión de labores hasta por ocho (8) días, según la gravedad y reiteración de la conducta.
- d. **Cuarta vez y siguientes:** La falta se considera grave por reincidencia, y se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente.
- e. **Multas económicas:** Por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, conforme a los límites legales permitidos en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, descritos en el parágrafo primero del presente artículo.

POR FALTAS GRAVES:

- a. Cuando el trabajador incurra en una falta grave, se dará **apertura inmediata al proceso disciplinario**, con el fin de garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

En el marco de dicho proceso, y de acuerdo con la gravedad de la conducta cometida, la empresa podrá imponer como medida disciplinaria la suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, o, en los casos en que se determine que la falta reviste una especial gravedad, se procederá a la terminación del contrato de trabajo con justa causa,

PARÁGRAFO PRIMERO. - Las multas económicas por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte (1/10) del salario diario básico del trabajador, ni superior a la quinta parte (1/5) del mismo. Esta sanción solo podrá imponerse por retrasos o inasistencias sin excusa suficiente. La imposición de una multa no impide al empleador descontar el tiempo no laborado conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

El valor de las multas será consignado en una cuenta especial destinada exclusivamente a premios o incentivos para los trabajadores que se destaquen por su puntualidad, disciplina y cumplimiento de sus funciones.

Estarán exentos de multas económicas, aquellos trabajadores que devenguen un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La suspensión por faltas leves no será inferior a un (1) día ni superior a ocho (8) días.

La suspensión por faltas graves no será inferior a ocho (8) días ni superior a dos (2) meses. En estos casos, LAS EMPRESAS podrán optar por aplicar esta sanción o, si la gravedad de la falta lo amerita, proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo previsto en el presente reglamento y en la normatividad laboral vigente.

LAS EMPRESAS escogerán y tasarán la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

PARÁGRAFO TERCERO. – El despido, ya sea con justa causa o injustificado, no se considera una sanción disciplinaria y, en consecuencia, no exige la apertura previa de un proceso disciplinario formal. Por lo tanto, cuando se configuren las causales

establecidas en los artículos 61, 62 o 64 del Código Sustantivo del Trabajo, LAS EMPRESAS podrán proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin que medie trámite disciplinario previo, conforme a lo establecido por la jurisprudencia vigente, en particular la Sentencia SL945 de 2023 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral.

En desarrollo del principio del debido proceso, LAS EMPRESAS garantizarán al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa y contradicción dentro del procedimiento disciplinario correspondiente. Únicamente se exceptuarán de este trámite aquellos casos en los que la legislación laboral expresamente autorice la terminación unilateral del contrato de trabajo sin necesidad de agotar procedimiento previo.

ARTÍCULO 67. – LAS EMPRESAS no podrán imponer sanciones distintas a las establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo. No obstante, a criterio del empleador o de quien haga sus veces, podrá optarse por no aplicar formalmente una sanción y, en su lugar, emitir llamados de atención, amonestaciones u observaciones sobre la forma de ejecutar el trabajo, de manera verbal o escrita, según la naturaleza de la conducta y su impacto en la relación laboral.

ARTÍCULO 68. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el capítulo XVI del presente reglamento.

CAPITULO XVI

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

ARTÍCULO 69. – El procedimiento disciplinario adelantado por LAS EMPRESAS se desarrollará con estricto respeto por el debido proceso, garantizando a los trabajadores el ejercicio pleno de su derecho a la defensa, la posibilidad de ser escuchados, la controversia y contradicción de las pruebas, y la emisión de una decisión objetiva, imparcial y motivada.

En todas las actuaciones dirigidas a imponer sanciones disciplinarias, se deberán observar como mínimo los siguientes principios: dignidad humana, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, imparcialidad, intimidad, lealtad y buena fe, respeto al buen nombre y a la honra, así como el principio de non bis in ídem, evitando la doble sanción por los mismos hechos.

Este procedimiento tiene como finalidad promover las buenas prácticas en el entorno laboral, garantizar la aplicación justa del Reglamento Interno de Trabajo y proteger los derechos fundamentales del trabajador.

Lo anterior se aplica conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 70. - LAS EMPRESAS podrán llevar a cabo cualquiera de las etapas o pasos del proceso disciplinario de manera presencial o virtual, haciendo uso de herramientas tecnológicas de la información, comunicación y/o aplicaciones electrónicas o digitales que la empresa ponga al servicio y uso de los trabajadores.

ARTÍCULO 71 - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá citar y escuchar al trabajador inculpado directamente y permitirle ejercer su derecho de defensa quien podrá asistir solo o acompañado de dos compañeros de trabajo, quien a su vez, podrá presentar las pruebas que considere a su favor.

Si el trabajador no se presenta a la diligencia programada, deberá remitir debida excusa para fijar nueva fecha de citación, de lo contrario, se levantará un acta de la no comparecencia y se considerará que ha renunciado a su derecho de defensa y la empresa tomara las decisiones que considere del caso, incluyendo las sanciones respectivas, de acuerdo con lo previsto en el contrato de trabajo, circulares, reglamento interno y código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 72. – PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. De conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C-593 de 2014 y el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, LAS EMPRESAS garantizarán el derecho al debido proceso en todos los procedimientos disciplinarios, los cuales podrán adelantarse por escrito o verbalmente, de acuerdo con las particularidades del caso, la naturaleza de la falta y los medios disponibles.

1. Modalidad del proceso:

El procedimiento podrá llevarse a cabo bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- **Verbal**, cuando la diligencia de descargos se realice de forma presencial o por medios virtuales, permitiendo la interacción directa con el trabajador.
- **Escrito**, cuando el proceso se adelante únicamente mediante comunicaciones escritas entre el trabajador y la empresa, ya sea en formato físico o digital

La modalidad verbal exige la **citación previa a descargos**, mientras que, en la modalidad escrita, esta citación podrá omitirse, siempre que se garantice al trabajador el acceso a los cargos, pruebas, posibilidad de defensa y demás garantías del debido proceso.

- 2. Procedimiento disciplinario cuando se realice de forma verbal:** En los casos en los que la diligencia de descargos se adelante de manera verbal, se surtirán las siguientes etapas:

a) Citación a Descargos: Esta comunicación debe incluir:

- I. La apertura formal del proceso disciplinario.
- II. La formulación escrita de los cargos imputados, indicando clara y precisamente los hechos, conductas u omisiones en que incurrió el trabajador.
- III. La calificación provisional de la falta (leve o grave).
- IV. La indicación de que tales conductas están previamente tipificadas en la ley, el Reglamento Interno de Trabajo o el contrato.
- V. La relación y anexos de las pruebas que fundamentan los cargos.
- VI. La advertencia de que en la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar todas las pruebas que tenga para su defensa.
- VII. El traslado de las pruebas al trabajador.
- VIII. La indicación de fecha, hora y medio (presencial o virtual) de la audiencia de descargos. Otorgándole un término mínimo de (8) días para que el trabajador prepare su defensa.

b) Realización de la Diligencia de Descargos: Durante esta etapa se garantizará:

- I. El derecho del trabajador a ser escuchado frente a los hechos.
- II. La posibilidad de presentar descargos.
- III. La oportunidad de aportar pruebas.
- IV. La posibilidad de controvertir las pruebas allegadas por la empresa.
- V. La elaboración de un acta que contenga la versión libre del trabajador, firmada por las partes.

- 3. Procedimiento disciplinario cuando se realice de forma escrita:** En esta modalidad, se garantizará igualmente el respeto al debido proceso, mediante una comunicación formal escrita que contenga:

- I. La apertura formal del proceso disciplinario.
- II. La formulación escrita de los cargos imputados, indicando clara y precisamente los hechos, conductas u omisiones en que incurrió el trabajador.
- III. La calificación provisional de la falta (leve o grave).
- IV. La indicación de que tales conductas están previamente tipificadas en la ley, el Reglamento Interno de Trabajo o el contrato.
- V. La relación y anexos de las pruebas que fundamentan los cargos.

- VI. La advertencia de que en la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar todas las pruebas que tenga para su defensa.
- VII. El traslado de las pruebas al trabajador.
- VIII. Un término de ocho (8) días para que el trabajador se pronuncie, rinda sus descargos por escrito, allegue pruebas o solicite la práctica de las mismas.

4. Comunicación de la decisión disciplinaria: Independientemente de la modalidad del procedimiento, una vez valorados los descargos y las pruebas, LAS EMPRESAS deberán comunicar por escrito el pronunciamiento definitivo, el cual deberá incluir:

- I. La motivación de la decisión, identificando de forma clara y precisa las causas, fundamentos y hechos probados que dieron lugar a la imposición de la sanción o a la terminación del contrato de trabajo.
- II. La verificación del principio de proporcionalidad, entre la conducta o falta disciplinaria atribuida al trabajador y la sanción impuesta, de acuerdo con la gravedad de los hechos y los criterios establecidos en el presente reglamento.
- III. La notificación escrita al trabajador, informando de manera expresa la sanción impuesta o la decisión de terminación del contrato, según corresponda.
- IV. La indicación del derecho a impugnar la decisión, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, a través de comunicación escrita o electrónica dirigida al área de Talento Humano o al área Administrativa y Financiera, en la cual el trabajador deberá expresar de manera clara y sustentada los fundamentos en los que basa su recurso.

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

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

PARÁGRAFO TERCERO. - Cuando LAS EMPRESAS tengan una planta de personal inferior a diez (10) trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 957 de 2019, no estarán obligadas a adelantar el procedimiento disciplinario completo aquí descrito. En estos casos, únicamente será exigible que el empleador escuche previamente al trabajador sobre los hechos que se le atribuyen, garantizando en todo caso el respeto por su derecho a la defensa y las garantías mínimas del debido proceso, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 73.- Cuando el trabajador no comparezca a la diligencia de descargos dentro del proceso disciplinario de carácter verbal, LAS EMPRESAS dejarán constancia escrita de dicha inasistencia, la cual deberá estar suscrita por al menos dos (2) testigos, preferiblemente compañeros de trabajo. El trabajador contará con un (1) día hábil siguiente a la fecha señalada para rendir descargos, para presentar excusa válida y debidamente comprobable. La no presentación de esta excusa se entenderá como una renuncia al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, y dará lugar a que la empresa continúe con el proceso y adopte la decisión correspondiente.

En el caso de los procesos disciplinarios por escrito, si el trabajador no remite su versión o descargos en el término establecido para ello, ni presenta excusa válida dentro del mismo plazo, se entenderá igualmente como una renuncia al ejercicio del derecho de defensa, y la empresa podrá proferir la decisión disciplinaria correspondiente.

PARÁGRAFO PRIMERO. - En caso de que el trabajador, dentro del término establecido para presentar su defensa verbal o escrita, aporte una excusa válida y debidamente comprobable, LAS EMPRESAS reprogramarán la diligencia o ampliarán el plazo para recibir los descargos por escrito, según corresponda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de la excusa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Si el trabajador, habiendo presentado una excusa válida, no comparece a la nueva diligencia verbal o no remite su versión escrita dentro del nuevo plazo otorgado, sin justificación adicional, se entenderá definitivamente ha desistido de ejercer su derecho de defensa, y LAS EMPRESAS podrán continuar el trámite y adoptar la decisión disciplinaria correspondiente.

CAPÍTULO XVII

PRESENTACIÓN DE RECLAMOS POR PARTE DEL PERSONAL

ARTÍCULO 74. - Los trabajadores podrán presentar reclamos, solicitudes o peticiones ante el área Administrativa y Financiera, la cual deberá atender, resolver con justicia y equidad, o remitir el caso a la persona o dependencia competente, cuando el asunto supere sus funciones o facultades.

Para tal fin, los reclamos podrán presentarse de forma verbal, escrita o a través de medios digitales, garantizando la disponibilidad de los canales de comunicación institucionales definidos por LAS EMPRESAS.

Se deja constancia de que, para efectos de los reclamos relacionados con el proceso disciplinario o decisiones laborales, el trabajador podrá recurrir a las instancias superiores dentro del orden jerárquico establecido por la organización. No obstante, los funcionarios que hayan impuesto la sanción o dirigido el proceso no podrán intervenir

como instancias revisoras, a fin de evitar conflictos de interés y asegurar la imparcialidad, conforme a los principios del debido proceso.

Todos los reclamos serán atendidos y resueltos en un plazo razonable, de acuerdo con la complejidad y naturaleza del asunto planteado.

CAPITULO XVIII

DEL ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTICULO 75. - Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, se entenderá por acoso o violencia en el mundo del trabajo todo comportamiento o práctica inaceptable, así como las amenazas de dichos comportamientos, que se presenten de manera única o reiterada, y que tengan como finalidad, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico a otra persona en el marco de una relación laboral. Esta definición incluye expresamente el acoso y la violencia por razones de género.

Estas conductas pueden ocurrir tanto en espacios públicos como privados, incluyendo, pero sin limitarse a:

- Las instalaciones del lugar de trabajo,
- El transporte relacionado con la actividad laboral,
- El domicilio, cuando se utilice como lugar de trabajo,
- Los entornos digitales o virtuales vinculados con las funciones laborales, incluyendo las comunicaciones a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC),
- Cualquier otro espacio o circunstancia que, por su naturaleza, esté conectado directa o indirectamente con el entorno de trabajo.

El acoso, la violencia y la discriminación laboral podrán ser ejercidos por cualquier persona, independientemente de su jerarquía o posición laboral, incluyendo compañeros de trabajo, superiores, subordinados, terceros, clientes, proveedores o cualquier otra persona que tenga una relación directa o indirecta con la actividad laboral.

ARTÍCULO 76. - Modalidades. De conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes conductas:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o

trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

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

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

Se presumirá que existe acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia única o reiterada de cualquiera de las conductas descritas en los artículos 2 al 7 de la Ley 1010 de 2006. En otros casos no previstos en dichos artículos, la autoridad competente valorará las circunstancias específicas, la gravedad de los hechos y su impacto sobre los derechos fundamentales del trabajador.

De manera excepcional, un solo acto hostil podrá configurar acoso laboral, siempre que, por su gravedad, resulte suficiente para vulnerar la dignidad humana, la vida, la integridad física o emocional, la libertad sexual o cualquier otro derecho fundamental. La apreciación de esta circunstancia corresponderá a la autoridad competente.

Cuando las conductas constitutivas de acoso laboral se produzcan en ámbitos privados, deberán demostrarse conforme a los medios probatorios establecidos en la legislación procesal civil.

No constituyen acoso laboral aquellas conductas que, en virtud del ejercicio legítimo de las facultades del empleador, se encuentran expresamente excluidas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 77. - Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

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

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

ARTICULO 78. -Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
5. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 79.- Funciones y Procedimiento Preventivo del Comité de Convivencia Laboral: LAS EMPRESAS implementarán mecanismos destinados a prevenir conductas de acoso laboral, a través de un procedimiento interno, confidencial y de carácter conciliatorio, que será tramitado por el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL con la

participación de las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la respectiva queja.

El propósito fundamental de dicho Comité será proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud en el entorno laboral. En consecuencia, su rol será esencialmente preventivo, orientador, conciliador y canalizador.

Es importante precisar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá facultades sancionatorias ni está llamado a determinar la existencia de acoso laboral, limitándose su actuación al ámbito de prevención y conciliación, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - La víctima de acoso laboral deberá instaurar la queja o reclamo al correo: cmocomitecl@gmail.com, detallando los hechos y aportando elementos que acrediten su ocurrencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El procedimiento preventivo contemplará las siguientes acciones:

ACCIÓN	TIEMPOS DE EJECUCIÓN
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en la 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 circunstancias de acoso laboral, al interior de LAS EMPRESAS.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron 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 concertado 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. En todo caso el termino máximo no pobra superar los 15 días calendario.

5. 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 LAS EMPRESAS, cerrará el caso y la o el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
6. Presentar a la alta dirección de LAS EMPRESAS las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.

PARÁGRAFO TERCERO. - El procedimiento preventivo deberá desarrollarse ante un Comité conformado por miembros que no tengan vínculo emocional, personal o jerárquico con ninguna de las partes involucradas.

Cuando no se logre conciliación entre denunciante y denunciado, corresponderá al empleador remitir el caso ante el Inspector de Trabajo, allegando la descripción de la queja o reclamo, el procedimiento adelantado y las pruebas sumarias recaudadas. La omisión de esta obligación se entenderá como tolerancia frente a la conducta denunciada.

ARTÍCULO 80. – Medidas Preventivas y Correctivas. Las medidas de prevención y corrección frente a las conductas de acoso laboral adoptadas por LAS EMPRESAS estarán orientadas a fomentar una cultura organizacional de respeto y convivencia, que garantice condiciones dignas y justas de trabajo, promueva la armonía entre quienes comparten el entorno laboral y contribuya al mantenimiento de un ambiente sano y respetuoso.

Dichas medidas estarán encaminadas, además, a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los trabajadores, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 81.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LAS EMPRESAS han previsto los siguientes mecanismos:

a. Medidas Preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de LAS EMPRESAS, de promover un ambiente de convivencia laboral.

- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables por LAS EMPRESAS.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta 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 a las y los trabajadores en casos de crisis.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LAS EMPRESAS para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

b. Medidas Correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de LAS EMPRESAS, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 82 - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende garantizar la confidencialidad, imparcialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, de conformidad con lo señalado en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo:

1. LAS EMPRESAS tendrán un comité de convivencia laboral conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de LAS EMPRESAS en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener un buen clima laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Remitir a las instancias competentes del empleador los casos que, a su juicio, requieran la aplicación de medidas disciplinarias, sin que el Comité tenga facultades sancionatorias.
 - f. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la compañía.
 - g. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - h. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por la ley, la normativa vigente o el presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. Este comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo. Y, de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.
4. Cuando a juicio del Comité se considere que los hechos ameritan la aplicación de medidas disciplinarias, este únicamente podrá remitir sus recomendaciones y antecedentes a las instancias competentes del empleador, quienes adelantarán el procedimiento disciplinario de conformidad con la ley y el presente Reglamento Interno de Trabajo.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en el artículo 79 parágrafo segundo del presente reglamento, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 83. - Tratamiento sancionatorio y garantías: Las sanciones derivadas de conductas de acoso laboral únicamente podrán imponerse mediante el procedimiento disciplinario previsto en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

De conformidad con el artículo 10 de la ley 1010 de 2006, cuando el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá así:

1. Indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Asimismo, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

- 1) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

PARÁGRAFO ÚNICO. - La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL
DEFINICIÓN, ALCANCE, MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 84. -Definición: 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 (Art 2, Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 85. - Alcance De Aplicación: Aplicará a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral.

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

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

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

ARTÍCULO 86. - Medidas De Prevención Adoptadas Por El Empleador: Las medidas de prevención adoptadas por LAS EMPRESAS con el fin de mitigar, proteger y atender a las víctimas de acoso sexual, serán las siguientes:

1. Crear una política de prevención que se verá reflejada en el presente reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y demás rutas de atención dispuestas por las empresas.
2. Realizar campañas y capacitaciones de prevención contra el acoso sexual con el fin de difundir el contenido del presente reglamento y política dispuesta en este tema.
3. Creas estrategias de comunicación, ya sea por correos electrónicos o publicación en físico, sobre información que prevengan conductas que constituyan acoso sexual.
4. Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
5. Prestar acompañamiento legal a la víctima sobre las facultades que esta tiene para acudir ante la jurisdicción ordinaria.
6. Respetar el derecho a la intimidad de la víctima en los casos en que la queja y/o denuncia se haga anónima o de manera privada. No se visibilizará públicamente los actos de acoso sexual, con el fin de NO revictimizar.
7. En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquica, la queja y/o denuncia deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 87. - Sobre La Estabilidad Laboral Y Garantías De Protección: La víctima denunciante de acoso sexual, así como aquellos colaboradores que sirvan como testigos dentro de un proceso de acoso sexual, se les garantizará una estabilidad laboral por un término de 6 meses, contados a partir de la fecha en que se interpuso la queja y/o denuncia.

Así mismo, las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

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

ARTÍCULO 88.- Procedimiento Interno frente a casos de acoso sexual y violencia basada en género. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, LAS EMPRESAS adoptan el siguiente procedimiento interno, independiente del Comité de Convivencia Laboral, para la recepción, atención y trámite de quejas relacionadas con acoso sexual y violencia basada en género, por tratarse de conductas que **no son conciliables**.

1. **Canales de recepción de quejas:** Las quejas podrán presentarse de manera **verbal, escrita o electrónica**, por los siguientes medios:

- Correo electrónico: cmocontraelacoso@gmail.com
- Línea telefónica interna (solo WhatsApp): **+57 310 2146370**
- Entrega directa de la queja ante al Departamento de Talento Humano o la Alta Dirección (*Verbal o Escrita*).

En caso de presentación:

- **Escrita:** el documento será recibido, registrado y se entregará constancia de radicación a la persona denunciante.
- **Verbal:** el receptor deberá levantar un acta o registro escrito con el relato de la víctima, leerlo en voz alta para confirmar su fidelidad y, si la persona lo autoriza, recabar su firma.

Los canales de atención serán difundidos de manera visible en todas las sedes de LAS EMPRESAS y a través de los medios de comunicación interna disponibles.

2. **Principios rectores:** El procedimiento se adelantará bajo los principios de:

- Confidencialidad y reserva de la información.
- Debida diligencia en la atención y trámite de la queja.

- No represalias contra la persona denunciante.
- Atención con enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad.
- Respeto a la dignidad y a la honra de todas las personas involucradas.

3. Recepción y registro de la queja: La queja deberá describir los hechos, identificar (si es posible) a la persona presuntamente agresora y aportar los elementos que permitan acreditar la situación.

El receptor de la queja deberá levantar un registro escrito, entregar copia a la persona denunciante y garantizar la reserva absoluta de la información.

El registro NO se incorporará en la hoja de vida de la víctima, incluso si los hechos no resultan probados en instancias judiciales o disciplinarias.

4. Medidas inmediatas de protección y atención: Una vez recibida la queja, el departamento de Talento Humano o la Alta Dirección evaluará de forma inmediata la necesidad de adoptar medidas de protección, entre ellas:

- Reubicación temporal o modificación de horarios.
- Separación entre la víctima y el presunto agresor.
- Garantía de no represalias laborales o contractuales.
- Orientación para acceso a servicios de salud física y mental, de conformidad con la Resolución 459 de 2012 (atención en salud a víctimas de violencia sexual).

5. Orientación y acompañamiento: La persona denunciante será informada sobre:

- Sus derechos como víctima de acoso sexual.
- Las entidades competentes para la denuncia, ya sea, fiscalía general de la Nación, Comisarías de Familia, Policía Nacional.
- La posibilidad de contar con acompañamiento psicosocial y asesoría jurídica, incluida la Defensoría del Pueblo.

6. Trámite posterior: LAS EMPRESAS pondrán en conocimiento de las autoridades competentes (*fiscalía general de la Nación o Inspector de Trabajo*) los hechos denunciados, cuando corresponda.

Al interior de LAS EMPRESAS, el caso será evaluado por la Alta Dirección o Talento Humano, quienes adelantarán las actuaciones administrativas necesarias y podrán iniciar procesos disciplinarios conforme al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y al Código Sustantivo del Trabajo.

- 7. Cierre y seguimiento:** El caso se cerrará cuando la queja sea remitida a las autoridades competentes o cuando, con el consentimiento informado de la víctima, se adopten las medidas de protección necesarias.
- La Alta Dirección deberá presentar un informe anual de los casos atendidos, garantizando la reserva de identidades, y de las medidas preventivas implementadas.

CAPÍTULO XIX

TRABAJADORES CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

ARTÍCULO 89. – Definición. La estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores de ser despedidos con motivo de su condición particular de vulnerabilidad. Por lo tanto, LAS EMPRESAS se comprometen a cumplir los lineamientos y mecanismos necesarios para conservar estos preceptos.

PARÁGRAFO. - Para la terminación de contrato de un trabajador amparado por fuero, se requerirá seguir el procedimiento correspondiente establecido por el Ministerio de Trabajo. Este trámite incluirá el cumplimiento de las normativas vigentes y la presentación de la documentación pertinente para la debida autorización de la terminación del contrato laboral, asegurando así el respeto a los derechos laborales y la protección de la estabilidad laboral reforzada conforme a la legislación aplicable.

ARTÍCULO 90. – Tipos de fuero de estabilidad laboral:

- a. Fuero de pre-pensionado:** Solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación.
- b. Fuero de salud:** Son los trabajadores que, debido a condiciones físicas, emocionales o psíquicas, han padecido alguna enfermedad, accidente o se encuentran en riesgo de padecerlo. Así mismo, aquellos trabajadores que están en curso de tratamiento médico y están incapacitados.
- c. Fuero de maternidad:** Se garantiza a las trabajadoras la estabilidad laboral reforzada desde el embarazo hasta el término del período de licencia de maternidad y el período de lactancia, conforme al artículo 239 del C.S.T.
- d. Fuero de paternidad:** Conforme a lo estipulado en la Ley 2141 de 2021, este fuero tendrá un término desde el embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente hasta las 18 semanas posteriores al parto.

e. Fuero Sindical: Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. En ese sentido, están amparados por el fuero sindical de conformidad con el artículo 406 C.S.T. los siguientes:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
3. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
4. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

f. Fuero por acoso laboral y/o sexual: Se protegerá a todo trabajador que denuncie acoso laboral y/o sexual, extendiéndose desde la presentación de la queja hasta seis (6) meses después de su finalización, siempre que se aporten las pruebas pertinentes. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos.

g. Fuero de madre o padre cabeza de hogar: Se debe entender como madre o padre cabeza de familia a aquella mujer u hombre soltera(o) o casada(o) que ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. La sentencia SU-388 de 2005 señala como requisitos para acreditar la calidad de padre o madre cabeza de familia, los siguientes:

- Que se tenga la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;
- Que la responsabilidad sea de carácter permanente;

- Que la responsabilidad no sólo provenga de la ausencia permanente o abandono por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre o madre o que provenga de algún motivo como incapacidad física o mental;
- Que el padre o madre no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia o que, recibéndola, no sea suficiente para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo.

CAPÍTULO XX

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 91. – LAS EMPRESAS garantizarán la debida divulgación del Reglamento Interno de Trabajo mediante su publicación en dos (2) copias impresas, legibles y accesibles, que serán fijadas en lugares visibles y de común circulación dentro de las instalaciones laborales. Así mismo, el Reglamento estará disponible en formato digital a través de medios magnéticos y será accesible en la página web corporativa, en el siguiente enlace: <https://cmo.com.co/politicas/>

Adicionalmente, mediante circular interna, se notificará a todos los trabajadores sobre el contenido del Reglamento, siendo esta la fecha a partir de la cual comenzará su aplicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el inciso 2° del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, los trabajadores contarán con un término de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación, para presentar ante LAS EMPRESAS las observaciones o solicitudes de modificación respecto de aquellas cláusulas que, en su concepto, vulneren lo dispuesto en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 92. - El presente reglamento entrará a regir desde su publicación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan llegar a efectuarse por solicitud de los trabajadores, por decisión del empleador y orden del Inspector del Trabajo.

PARÁGRAFO. Cualquier modificación posterior a la vigencia del presente reglamento interno de trabajo por cumplimiento de la ley o del requerimiento de la autoridad competente será socializada y publicada para que los trabajadores tengan conocimiento de estos cambios las cuales serán entregadas por vía documental o electrónica.

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 93. - Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido LAS EMPRESAS.

CAPITULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 94. - De conformidad con lo establecido en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, no producirán efecto alguno las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que impliquen desmejora de las condiciones laborales del trabajador respecto de lo establecido en la ley, los contratos individuales de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

En caso de concurrencia normativa, prevalecerán aquellas disposiciones que resulten más favorables al trabajador (*Artículo 53 de la Constitución Política y Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo*), sustituyendo en lo pertinente las cláusulas del reglamento que sean menos beneficiosas.

ARTÍCULO 95. - El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fecha actualización: 16 de septiembre de 2025

Concepto: Actualización Bajo Normatividad Legal, Reforma Laboral Ley 2466 de 2025 y Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo

Dirección: Carrera 5 # 67-98

Ciudad: Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: 601 8057000



Ana Maria Barreto Hoyos
Representante Legal Suplente