

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

<b>Razón social.</b>	TECNORIENTE ENERGY AND WELL SERVICES S.A.S.
<b>NIT.</b>	834.001.427-1.
<b>Domicilio principal.</b>	Arauca, Arauca.
<b>Dirección.</b>	Vía Caño Limón Km 1, Vereda Mategallina.
<b>Número de contacto.</b>	324 1001625.
<b>Correo de contacto.</b>	info@tecnoriente.com.co
<b>Página web.</b>	<a href="https://www.tecnoriente.com.co">https://www.tecnoriente.com.co</a>
<b>Sucursal.</b>	Barrancabermeja, Santander.
<b>Dirección.</b>	Corregimiento el centro, vereda la Forest.
<b>Número de contacto.</b>	(607) 610 9407.

### CAPITULO I

**ARTÍCULO 1º.** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa TECNORIENTE ENERGY AND WELL SERVICES S.A.S., domiciliada en la ciudad de Arauca y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2º.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe postularse a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo designados por el empleador y allegar la siguiente documentación:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
2. Acreditación de la situación militar, para hombres entre los dieciocho (18) y los cincuenta (50) años de edad. No se exigirá la tarjeta militar como requisito de ingreso, pero el trabajador deberá acreditar su situación ante el empleador a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vinculación. Los hombres no aptos, exentos o que hayan superado los cincuenta (50) años podrán acceder al empleo sin cumplir este requisito.
3. Certificados de antecedentes judiciales vigentes.
4. Hoja de vida con todos sus anexos y certificados de experiencia laboral.
5. Licencia de conducción vigente, en los casos en que el cargo así lo requiera.
6. Certificados de estudio, títulos académicos o certificaciones técnicas relacionadas con el cargo.
7. Documentos de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral: Entidad Promotora de Salud (EPS), Fondo de Pensiones (AFP) y Caja de Compensación Familiar.
8. Tarjeta profesional o matrícula profesional, cuando el cargo o la actividad a desempeñar así lo exija conforme a la ley.
9. Certificados de competencias laborales, cursos de trabajo seguro en alturas, manejo de sustancias peligrosas, HSEQ u otros requeridos según la naturaleza del cargo.
10. Historia laboral
10. Autorización del inspector de trabajo o en su defecto del comisario de familia o del alcalde municipal cuando el aspirante sea mayor de quince (15) años y menos de dieciocho (18). La solicitud deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Dependiendo de la naturaleza del cargo, las condiciones del proyecto o las exigencias específicas del cliente o del contrato en ejecución, la empresa podrá solicitar documentos adicionales a los aquí relacionados, los cuales serán comunicados al aspirante de manera oportuna durante el proceso de selección.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para vacantes en actividades de explotación y producción de hidrocarburos, se tendrá en cuenta la Resolución 2626 de 2016 del Ministerio del Trabajo y su anexo técnico de estandarización de perfiles ocupacionales, o la normativa que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La Empresa podrá aplicar pruebas de conocimiento y/o destreza a los aspirantes y las aspirantes sin que ello configure relación laboral alguna.

## CAPITULO III Contrato de Aprendizaje

**ARTÍCULO 3º.** El contrato de aprendizaje es una modalidad especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa. Conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje se configura como un contrato laboral especial de duración máxima de tres (3) años. El apoyo de sostenimiento mensual en la fase práctica y en la modalidad dual constituye salario y se rige por el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 4º.** Conforme a la Circular Externa 0083 del 18 de julio de 2025 del Ministerio del Trabajo y el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026, se establecen las siguientes reglas para la vinculación de menores de edad en la modalidad de contrato de aprendizaje:

- Ningún aprendiz menor de quince (15) años podrá celebrar contrato de aprendizaje, en concordancia con el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años deberán contar con autorización previa y expresa del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde se ejecutará la práctica.
- Dicha autorización se tramitará ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, aportando: (i) documento de identidad del menor; (ii) autorización escrita del padre, madre o representante legal; (iii) constancia de vinculación al sistema educativo; (iv) descripción detallada de las actividades a desarrollar.
- Los aprendices y las aprendizas menores de dieciocho (18) años no podrán ser asignados a actividades de campo, zonas de explotación o producción de hidrocarburos, manejo de maquinaria, trabajos en altura, espacios confinados, ni a ninguna labor que implique exposición a riesgos laborales de Clase II o superior.
- La jornada del aprendiz o la aprendiz menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta (30) horas semanales. En ningún caso se pactará trabajo nocturno, dominical o festivo.
- La Empresa garantizará la afiliación del aprendiz o la aprendiz menor al Sistema General de Seguridad Social Integral desde el primer día de la fase práctica. (Decreto 055/2015; artículo 21 Ley 2466/2025).

**PARÁGRAFO.** El régimen disciplinario aplicable al aprendiz o la aprendiz menor de edad se limita a las actividades propias del proceso formativo y debe orientarse a facilitar su formación, respetando su dignidad y los principios de protección a la infancia y adolescencia.

**ARTÍCULO 5º.** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz o la aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz o la aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz o la aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz o la aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes.

**ARTÍCULO 6º.** El apoyo de sostenimiento mensual se determinará así:

MODALIDAD	ETAPA	APOYO MÍNIMO
Formación Tradicional	Fase Lectiva	75% DEL SMLMV

Formación Tradicional	Fase Práctica	100% DEL SMLMV
Aprendiz Universitario	Cualquier Etapa	100% DEL SMLMV
Formación Dual	Primer Año	75% DEL SMLMV
Formación Dual	Segundo Año En Adelante	100% DEL SMLMV

El apoyo de sostenimiento en la fase práctica constituye salario y está sujeto al pago de todas las cargas parafiscales y de seguridad social. (Art. 21 Ley 2466/2025; Decreto 0223/2026).

**ARTÍCULO 7º.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTÍCULO 8º.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en la fase lectiva como durante la fase práctica.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**ARTÍCULO 9º.** El término del contrato de aprendizaje inicia a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos (2) meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

**ARTÍCULO 10º.** El régimen disciplinario aplicable a los aprendices es el establecido en el Capítulo de Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias del presente reglamento. Cuando se dé apertura a un proceso disciplinario, la empresa informará al monitor o coordinador de la institución educativa a través del correo electrónico institucional suministrado al inicio de la práctica laboral, en atención a lo establecido en el Decreto 0223 de 2026.

#### CAPÍTULO IV

##### PRACTICAS UNIVERSITARIAS – REGIMEN ESPECIAL PARA ESTUDIANTES MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

**Artículo 11º.** Las prácticas laborales universitarias son actividades formativas desarrolladas por estudiantes de programas de educación superior en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio. Por tratarse de actividades formativas, no constituyen por sí solas relaciones laborales, salvo que concurran los elementos esenciales del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 1780/2016; Decreto 0223/2026).

**ARTÍCULO 12º.** La Empresa podrá vincular en la modalidad de práctica universitaria a estudiantes menores de dieciocho (18) años que cursen programas de educación superior debidamente reconocidos por el Estado, siempre que se cumplan de manera concurrente las siguientes condiciones:

- La práctica se desarrollará EXCLUSIVAMENTE en áreas administrativas, financieras, tecnologías de la información, o actividades de apoyo de bajo riesgo laboral (Clase I del SGRL).

- Queda expresamente PROHIBIDA la asignación de labores en campo, zonas de explotación o producción de hidrocarburos, manejo de maquinaria y equipos pesados, trabajos en altura, espacios confinados, manipulación de sustancias químicas o peligrosas, ni ninguna actividad con exposición a riesgos laborales de Clase II o superior, conforme al presente reglamento.
- Se requerirá autorización previa del Inspector del Trabajo de la jurisdicción, autorización escrita del padre, madre o representante legal, y certificación de la institución educativa que acredite la vinculación del estudiante al programa y la obligatoriedad de la práctica para su formación.
- La jornada no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta (30) horas semanales, y en ningún caso se pactará trabajo nocturno, dominical o festivo.
- La Empresa garantizará la afiliación del practicante menor al SGSSI conforme al Decreto 055 de 2015.
- La supervisión del practicante menor de edad estará a cargo de un profesional designado expresamente por la Empresa, quien certificará mensualmente el cumplimiento de las condiciones ante el área de Recursos Humanos.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las actividades de la práctica no podrán interferir con los horarios académicos del menor ni afectar su derecho a la educación.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La negativa de la Empresa a garantizar las condiciones de seguridad de la práctica, o la asignación del menor a actividades prohibidas, constituirá infracción grave susceptible de sanción administrativa y penal conforme a los artículos 236 y siguientes del Código Penal y al artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el contexto de la práctica se regirá por la Ley 2365 de 2024, siendo obligación tanto de la Empresa como de la institución educativa adoptar los protocolos correspondientes. (Art. 2.2.6.3.1.12 Decreto 0223/2026).

#### CAPÍTULO V PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 13º.** La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo en cumplimiento del (artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 14º.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1, C.S.T.).

**ARTICULO 15º.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78 CST, subrogado por el art. 7º de la Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 16º.** Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

#### CAPITULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 17º.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa.

#### CAPITULO VII JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

**ARTICULO 18º.** La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa será la establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.

A partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima legal es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima legal es de cuarenta y dos (42) horas semanales.

**1. Sede principal (Arauca):** Lunes a viernes de 7:00 a 12:00 a.m. y 2:00 a 5:00 p.m.  
Sábado de 8:00 a 12:00 a.m.

**2. Sucursal (Barrancabermeja):** Lunes a jueves de 7:00 a 12:00 a.m. y 1:00 a 3:30 p.m.  
Viernes de 7:00 a 12:00 a.m. y 1:00 a 3:00 p.m.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se deja constancia de que, en cumplimiento de la ley, a partir del 15 de julio de 2026, la jornada laboral se reducirá automáticamente a cuarenta y dos (42) horas semanales sin que esto afecte el salario de los trabajadores y las trabajadoras, y de esta forma, también será modificado el horario de trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. ACTIVIDADES RECREATIVAS.** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 de 2021, al aplicar la jornada cuarenta y dos (42) horas semanales exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** La Empresa y los trabajadores y trabajadoras pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turno de trabajos sucesivos, que permitan operar en ejercicio de sus necesidades u objeto social, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el promedio semanal no exceda la jornada máxima legal vigente dentro del horario ordinario de 06:00 a.m. a 07:00 p.m. (Art. 161 lit. d CST; art. 2 Ley 1846/2017).

**PARÁGRAFO TERCERO. TURNOS SUCESIVOS.** La Empresa podrá implementar turnos de trabajo que permitan operar sin solución de continuidad todos los días de la semana, siempre que el turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales. En este caso no habrá recargo nocturno ni dominical o festivo, pero el trabajador o la trabajadora devengará salario ordinario y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Art. 161 lit. c CST).

**PARÁGRAFO CUARTO.** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo:

- Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o manejo.
- Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

## CAPITULO VIII

### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 19°. MODALIDADES DE TRABAJO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado integralmente por la Ley 2466 de 2025, para todos los efectos legales de la relación laboral en la Empresa, se distinguen las siguientes modalidades de trabajo:

- Trabajo Ordinario (Diurno): Es aquel que se ejecuta en el período comprendido entre las seis horas (06:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
- Trabajo Nocturno: Es aquel que se ejecuta en el período comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.).

**ARTICULO 20°. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 21°. LIMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., en ningún caso podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando el Empleador violare la jornada máxima legal de trabajo, y no mediare autorización expresa del Ministerio de Trabajo, dicha violación, aún con el consentimiento de los trabajadores y trabajadoras de su Empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales (artículo 1°, D.R. 995/1968).

**PARÁGRAFO PRIMERO. ORGANIZACIÓN POR TURNOS:** De acuerdo con el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa podrá implantar turnos de trabajo cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se realice por equipos, siempre que la duración del trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal vigente 44 horas semanales

**PARÁGRAFO SEGUNDO. TASAS DE REMUNERACIÓN Y RECARGOS.** De conformidad con la Ley 2466 de 2025, la remuneración de la jornada se liquidará bajo los siguientes criterios de favorabilidad:

CONCEPTO	A PARTIR DEL 01 JULIO 2025	A PARTIR DEL 01 JULIO 2026	A PARTIR DEL 01 JULIO 2027
Recargo Nocturno	35%	35%	35%
Recargo Hora Extra Diurna	25%	25%	25%
Recargo Hora Extra Nocturna	75%	75%	75%
Recargo por trabajo en día de descanso obligatorio y festivos	80%	90%	100%

**Principio de Concurrencia:** Los recargos anteriores no se acumulan de forma que impliquen un doble pago por un mismo concepto, pero concurrirán cuando el trabajo extra coincida con jornada nocturna o días festivos, garantizando que cada hora sea pagada con el recargo máximo que le corresponda según la ley.

**ARTICULO 22°. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO.** La Empresa solo reconocerá y pagará trabajo suplementario o de horas extras cuando este haya sido autorizado previamente y por escrito (o a través de los canales digitales oficiales de la compañía) por el Gerente General o el personal delegado para tal fin. Queda prohibido a los trabajadores y las trabajadoras laborar tiempo suplementario sin orden expresa; el incumplimiento de esta disposición se considera una falta a las obligaciones contractuales.

**ARTÍCULO 23°. REGISTRO Y CONTROL DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En cumplimiento del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, la Empresa llevará en físico o digital un registro individual del trabajo suplementario ejecutado por cada trabajador que contendrá:

- Nombre e identificación del trabajador o la trabajadora.
- Cargo y actividad desarrollada.
- Fecha, hora de inicio y hora de terminación.
- Número de horas extras, indicando si son diurnas o nocturnas.
- Valor liquidado y recargo aplicado.
- Validación del jefe inmediato que autorizo la labor.

## CAPITULOIX

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTICULO 24°. Descanso dominical remunerado.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** No tiene derecho a remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** (Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo). El trabajo en domingo y festivos se remunerará conforme a la tabla del parágrafo 2 del artículo 22 que incorpora la progresividad de la Ley 2466 de 2025: 80% en 2026, 85% en 2027, y 100% a partir de 2028.

Se exceptúa la jornada de 36 horas semanales (art. 161 lit. c CST). Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador o la trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

El trabajador o la trabajadora podrá convenir con el Empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

**PARÁGRAFO TERCERO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores y trabajadoras que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTICULO 25°. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO EN OTROS DÍAS DE FIESTA.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T, modificado por el artículo 3° de la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.). Salvo si corresponde a la aplicación del Artículo 51 C.S.T.

## **CAPÍTULO X VACACIONES ANUALES REMUNERADAS**

**ARTICULO 26°. DURACIÓN.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Artículo 186, numeral 1° del C.S.T.

Las vacaciones son un descanso remunerado. Por esta razón no constituyen una prestación social; tampoco se puede considerar como factor salarial para liquidación de prestaciones sociales. El auxilio de transporte no debe entenderse incorporado al salario para liquidación de vacaciones, por no ser estas una prestación social.

**ARTICULO 27°. ÉPOCA DE VACACIONES.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTICULO 28°. INTERRUPCIÓN.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 29°. COMPENSACIÓN EN DINERO.** Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de la Protección Social podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de estas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en su caso, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**ARTICULO 30°. ACUMULACIÓN.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo. (Artículo 190, C.S.T.).

**ARTICULO 31°. REMUNERACIÓN.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

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

**ARTICULO 32°. REGISTRO.** Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Núm. 3°, artículo 187 del CST adicionado por el artículo 5° del decreto 13 de 1.967).

## **CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTICULO 33°.** La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras los permisos necesarios para:

- a. El ejercicio del derecho al sufragio,
- b. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
- c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada,
- d. Concurrir en su caso al servicio médico correspondiente debidamente soportado,
- e. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización,
- f. Asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a la Empresa o sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausentes no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
- g. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:
  - En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias;
  - En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores y trabajadoras;
  - En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o la trabajadora o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa. (Numeral 6, artículo 57 C.S.T).
- h. La trabajadora en período de lactancia tendrá derecho a dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno durante la jornada laboral, los cuales podrán acumularse en uno (1) de sesenta (60) minutos de acuerdo con la voluntad de la trabajadora y las necesidades del servicio. Este derecho se mantendrá durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, prorrogable por prescripción médica debidamente certificada. En ningún caso podrá descontarse del salario ni imputarse a vacaciones. (Art. 238 CST).

**PARÁGRFO PRIMERO. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO.** La Empresa le concederá al trabajador o la trabajadora en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, primero de afinidad (suegros) y primero civil (hijo adoptivo, padre adoptante, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009).

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

Para los efectos de la licencia, la Trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la Trabajadora,
2. La indicación del día probable del parto, y
3. 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. En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 1822 de 2017.

**PARAGRAFO TERCERO. LICENCIA DE PATERNIDAD.** La Empresa reconocerá a los padres biológicos de hijos nacidos de su cónyuge o compañera permanente, o padres adoptantes, el derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS. Para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y acreditar las condiciones legales que exige la ley para probar su vínculo con la madre, por lo que su reconocimiento se sujetará a la verificación de los requisitos legales establecidos en normas vigentes.

Sin perjuicio de la verificación de cumplimiento de requisitos legales, el único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la Empresa a más tardar dentro de los (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, o el acta de adopción según corresponda. En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 2114 de 2021, ley 822 de 2017.

**PARÁGRAFO CUARTO. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones: 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. 3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico. 4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. 3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. 4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. e) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione. Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al 4 2114 doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

**PARÁGRAFO QUINTO. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL:** Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Esta licencia se regirá por las siguientes condiciones: 1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad. 2. El tiempo se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador o la trabajadora. 3. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente. 4. También podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4° del presente artículo. Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y las trabajadoras. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y e) La indicación del día desde el cual empezará la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

**PARÁGRAFO SEXTO. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.** La Trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la Trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

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

## CAPITULO XII

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

#### ARTICULO 34°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 35°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 36°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.)

**ARTICULO 37°.** El salario se pagará al trabajador o la trabajadora directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El período de pago será quincenal.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. Los pagos serán realizados mediante transferencias electrónicas a la cuenta bancaria de nómina que haya inscrito el trabajador o la trabajadora al momento de ingresar a laborar.

## CAPITULO XIII

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 38°-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Ejercer todo el tiempo conducta de autocuidado.
- l) Cumplir a cabalidad con los reglamentos de higiene y seguridad industrial y las recomendaciones que emita personal HESQ y las recomendaciones médicas emitidas por la ARL, EPS, el médico de salud ocupacional de la Empresa o médico tratante acreditado al sistema de seguridad social
- m) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o que estén establecidos en el manual del operario para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- n) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.

#### CAPITULO XIV

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

**ARTICULO 39°.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 40°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán con cargo a la E.P.S o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, según fuere el caso y a través de la I.P.S, a la cual esté asignado. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 41°.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 42°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 43°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

**ARTICULO 44°.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la reglamentación pertinente ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 45°.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 46°.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 47°.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que se expidieren.

#### CAPITULO XV

#### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTICULO 48°.** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el ORGANIGRAMA documento que es publicado en las diferentes instalaciones para conocimiento general.

#### CAPITULO XVI

#### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 49°.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTICULO 50°.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituration y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

## **CAPITULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 51º.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección personal de prevención de accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A este efecto el establecimiento, taller o fábrica que habitualmente ocupe más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
  - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
  - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
  - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
  - d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
  - e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador con certificado previo, incluyendo aquellos casos enmarcados en las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.
  - f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los casos en que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
  - g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
  - h) Los trabajadores podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
7. Dar al trabajador que los 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.  
Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. También gozarán de esta licencia el hijo, padre o madre de crianza. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Art. 11, Ley 2388 de 2024.)

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico. (Art. 3, Ley 1468 de 2011.)

12. Conceder la licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran cuidado permanente, o requieran cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Art. 4, Ley 2174 de 2021.)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas, conforme a la Ley 1618 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. (Art. 15, Ley 2466 de 2025.)

14. Implementar acciones para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia laboral y propiciar la colocación sin discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto armado y procedentes de municipios PDET y ZOMAC, o personas en condición de vulnerabilidad, en un término de doce (12) meses bajo orientación de la Unidad del Servicio Público de Empleo. (Art. 15, Ley 2466 de 2025.)

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Art. 15, Ley 2466 de 2025.)

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, garantizando la protección de su vida e integridad; así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. (Art. 15, Ley 2466 de 2025.)

17. Las empresas que cuenten con hasta quinientos (500) trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) trabajadores. A partir de quinientos un (501) trabajadores, deberán contratar o mantener al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de cien (100) trabajadores. Esta obligación aplica sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos celebrados con personas con discapacidad dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. (Art. 15, Ley 2466 de 2025.)

**ARTÍCULO 52º.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

## CAPITULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR Y A LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 53°** Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
  - c) Tecnioriente Energy And Well Services S.A.S, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionaren cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7°. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)
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. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)
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. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)
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. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. (Art. 17, Ley 2466 de 2025.)

**ARTÍCULO 54°** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico 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 del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

## CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 54°. SANCIONES NO PREVISTAS.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTICULO 55°. SANCIONES DISCIPLINARIAS.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

**ARTÍCULO 56°.** El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, en el reglamento interno de trabajo, y en el respectivo contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o en el laudo arbitral.

Esta atribución puede ser ejercida por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento que prevé la ley para comprobar la falta y aplicar la sanción.

Las sanciones que contempla la ley constituyen el límite máximo del poder disciplinario del empleador; en consecuencia, él podrá, de acuerdo con las circunstancias, dejar de aplicarlas o hacerlo de manera atenuada.

**ARTÍCULO 57°. ESCALA DE FALTAS O CONDUCTAS.**

**A) FALTAS LEVES:** Se establecen las faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo superior a cinco (5) minutos en la hora de entrada o salida sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica: por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador o la trabajadora de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias implica: por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. El no uso o el uso inadecuado de los EPPs o uniformes, implica: por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo por un (1) día; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

**PARÁGRAFO.** La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

**B) FALTAS GRAVES:** Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador o la trabajadora en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador o la trabajadora a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador o la trabajadora de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Estar incurso en alguna de las prohibiciones establecidas.
6. Las demás establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Con la configuración de cualquier falta grave la Empresa, una vez cumplido el procedimiento disciplinario, podrá dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 55A°. ESCALA DE SANCIONES.** Las sanciones serán las siguientes, una vez escuchado en descargos al trabajador o la trabajadora:

**LLAMADO DE ATENCIÓN.** Se realizará por escrito y se expondrán las conductas y obligaciones que incumplió, invitando al trabajador o la trabajadora a no incurrir en estas faltas o conductas consideradas contrarias al Reglamento Interno de Trabajo.

**SUSPENSIÓN.** Se aplicará para las conductas leves con o sin reincidencia y/o graves.

**MULTAS.** Se impondrán si la Empresa considera pertinente, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento.

**TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Cuando la conducta del trabajador o la trabajadora sea constitutiva de justa causa de terminación del contrato según el artículo 62 del CST, el Contrato de Trabajo y las prohibiciones o justas causas establecidas en este Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso se tendrá que surtir en orden la escala de faltas aquí establecidas, las cuales se aplicarán de acuerdo con la dosificación que emerja de la conducta realizada por parte del trabajador o la trabajadora. La Empresa podrá, de acuerdo con las circunstancias, dejar de aplicarlas o hacerlo de manera atenuada.

**ARTÍCULO 58°. MULTAS.** 1. Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un (1) día, y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

2. El empleador podrá descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

**ARTICULO 59°. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO.** Cuando la sanción consista en la suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. (Artículo 112 del C.S.T.).

## CAPÍTULO XX

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

**ARTICULO 60°. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES.** Conforme al artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se garantizarán como mínimo los siguientes principios del debido proceso: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem, el procedimiento a aplicar es el siguiente:

**1. NOTIFICACIÓN.** El empleador le comunicará formalmente al trabajador o la trabajadora la apertura del proceso disciplinario, de forma escrita, a través de correo electrónico o personalmente, según el correo de notificaciones registrados en las bases de datos de la Empresa.

En esta comunicación, se expondrá de forma clara y precisa los hechos y conductas que configuraron los presuntos incumplimientos de sus deberes, obligaciones, violación de prohibiciones, y abuso en el ejercicio de derechos y funciones contemplados en la ley, en el reglamento interno de trabajo, políticas de la empresa, procedimientos o manuales, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o en el laudo arbitral, y se le dará traslado de la totalidad las pruebas con las que cuenta la Empresa.

De igual manera, se le informará el día, hora y lugar de la diligencia de descargos, en la que podrá solicitar ser asistido por dos (02) representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso (Art. 115 CST).

**A) TERMINO PARA LA DEFENSA:** Entre la comunicación de apertura y la diligencia de descargos, se concederá al trabajador o la trabajadora un término no inferior a cinco (5) días para que se manifieste, contradiga las pruebas aportadas y allegue las que estime necesarias para su defensa.

**2. AUDIENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA.** Bajo los derechos que le asisten al trabajador o la trabajadora del debido proceso, especialmente el derecho de defensa, se llevará a cabo la audiencia de descargos en la fecha y hora previamente notificada.

Esta audiencia podrá contar con la presencia de dos (02) testigos que pueden ser trabajadores y trabajadoras, y en caso de haberse solicitado, se harán presentes y podrán intervenir si es necesario, dos (02) representantes del sindicato al que el trabajador o la trabajadora pertenece, y que él mismo haya designado. De igual forma, el jefe inmediato del trabajador o la trabajadora o su delegado, asistirán a la diligencia.

El delegado del Empleador iniciará la audiencia de descargos, exponiendo de forma clara y precisa las conductas o hechos que configuraron los posibles incumplimientos de sus deberes, violación de prohibiciones, y abuso en el ejercicio de derechos y funciones contemplados en la ley, en el reglamento interno de trabajo, políticas de la empresa, procedimientos o manuales, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o en el laudo arbitral.

Se trasladarán al trabajador o la trabajadora todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. Además, se calificarán provisionalmente las conductas realizadas por el trabajador o la trabajadora que se consideran como una presunta falta disciplinaria y se indicará las sanciones a las que esas conductas pueden dan lugar.

Se le concederá al trabajador o la trabajadora un tiempo prudente para que, en virtud de su derecho de contradicción, presente sus descargos de forma escrita o verbal, con el fin de controvertir a través de su relato y con la práctica de pruebas, los cargos formulados por la presunta falta disciplinaria. Durante esta intervención, el encargado de adelantar la audiencia podrá formular preguntas necesarias y conducentes al trabajador o la trabajadora con el fin de establecer si se incurrió o no en la falta disciplinaria.

Una vez agotada la audiencia de descargos, se levantará un acta en la cual constará lo desarrollado en la audiencia. Esta, será firmada por el encargado de adelantar la audiencia, el trabajador o la trabajadora, los testigos, el jefe inmediato o su delegado y si es el caso, por los representantes del sindicato que hayan asistido al trabajador o la trabajadora.

En caso de que el trabajador o la trabajadora se rehúse a firmar el acta, serán los demás asistentes a la audiencia y los testigos, quienes, con su firma, darán fe sobre el cumplimiento del procedimiento disciplinario y que se garantizó al trabajador o la trabajadora su derecho al debido proceso.

**3. CALIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS E IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO.** El Empleador analizará el material probatorio obrante en el proceso disciplinario, además de las alegaciones presentadas por el trabajador o la trabajadora en la audiencia de descargos, con el fin de determinar la sanción a imponer como consecuencia de la falta cometida o el cierre del proceso disciplinario sin imposición de sanciones.

La sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos, impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor duda que se está sancionando la falta que se imputa y no otra. Esta relación inmediata entre causa y efecto debe existir, no solamente cuando se trata de la causal que se examina, sino respecto de todas las contempladas en el artículo 7° del D.L. 2351/65 como justificativas del despido, y, en general, siempre que se imponga al trabajador o la trabajadora cualquier tipo de sanción.

Si se opta por aplicar sanciones, se señalarán de forma clara y precisa las conductas o hechos que los hechos que fundamentan la falta disciplinaria, indicando la contravención al Reglamento Interno de Trabajo o Código Sustantivo de Trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o en el laudo arbitral y la sanción correspondiente.

Si la sanción corresponde al despido de trabajador, se le comunicará al trabajador o la trabajadora la causal de terminación del contrato de trabajo y la fecha en la que se hará efectiva dicha terminación, posterior a la notificación de la imposición de la sanción.

**4. NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN.** El Empleador notificará de forma escrita, a través de correo electrónico o personal, según el correo de notificaciones registrados en las bases de datos de la Empresa, el documento mencionado en el acápite anterior, que contiene el pronunciamiento definitivo del Empleador en el que se impone la sanción por las conductas cometidas o el cierre del proceso sin imposición de sanción.

En esta comunicación se indicará el derecho que le asiste al trabajador o la trabajadora de poder controvertir, mediante el recurso de apelación, la sanción impuesta o la decisión de la Empresa, que será resuelto por el superior jerárquico de quien llevó a cabo el proceso disciplinario y/o la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria en el caso de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

**5. RECURSO DE APELACIÓN — DOBLE INSTANCIA.** En observancia de la doble instancia disciplinaria de la Ley 2466 de 2025, el trabajador o la trabajadora sancionado con suspensión o terminación con justa causa podrá interponer recurso de apelación por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

El recurso se presentará ante el Representante Legal o el Comité Disciplinario en caso de designarse, distinto a quien adelantó el proceso en primera instancia, quien resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes quien actuará como segunda instancia con facultad de confirmar, modificar o revocar la decisión adoptada en primera instancia. Cuando el trabajador o la trabajadora sea beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la terminación quedará sujeta hasta resolverse la apelación. La decisión de segunda instancia agota la vía interna.

**PARÁGRAFO PRIMERO. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.** Este procedimiento deberá adelantarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, de manera que la sanción sea consecuencia próxima de la conducta imputada, sin que quede duda de que se sanciona la falta que se imputa y no otra. La inmediatez no implica simultaneidad ni aplicación automática de la sanción.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJADOR O TRABAJADORA SINDICALIZADO.** Si el trabajador o la trabajadora se encuentra afiliado o afiliada a una organización sindical, podrá estar asistido o asistida, o acompañado o acompañada, por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores o trabajadoras de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia. Dichos representantes tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador o la trabajadora, dando fe de ello al finalizar el procedimiento.

**PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJADOR O TRABAJADORA CON DISCAPACIDAD.** El trabajador o la trabajadora con discapacidad tendrá derecho a contar con las medidas y ajustes razonables necesarios que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del proceso disciplinario.

**PARÁGRAFO QUINTO, USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN.** Este procedimiento podrá adelantarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador o la trabajadora cuente con acceso a dichas herramientas.

## CAPITULO XXI

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTICULO 61°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la (s) persona (s) diferente (s) a la que sanciona, que ocupe en la empresa el cargo de Técnico u Operativo o Coordinador de Recursos Humanos o a quien (es) se le (s) haya (n) asignado esta función, quien (es) los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 62°.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del comité de convivencia laboral.

## CAPITULO XXII

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

**ARTÍCULO 63°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

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

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueva vida laboral y la sana convivencia.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

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

**1) COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Empresa adoptará las siguientes disposiciones en materia del Comité de Convivencia Laboral:

**CONFORMACIÓN:** El Comité de Convivencia Laboral se conformará de acuerdo con el número de trabajadores de la Empresa: a) Empresas con menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, sin suplentes; b) Empresas con entre cinco (5) y veinte (20) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, cada uno con su respectivo suplente; c) Empresas con más de veinte (20) trabajadores: dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno con su respectivo suplente.

**PERÍODO:** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral tendrán un período de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación o renovación.

**REGLAMENTO INTERNO:** El Comité de Convivencia Laboral elaborará su propio reglamento interno dentro de los treinta (30) días siguientes a su conformación, el cual deberá incluir las reglas de funcionamiento, frecuencia de reuniones, quórum decisorio, y demás aspectos operativos.

**PRESIDENTE Y SECRETARIO:** El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. El Presidente presidirá las reuniones y velará por el cumplimiento de los compromisos adquiridos. El Secretario elaborará las actas de las reuniones y llevará el archivo de los casos tramitados.

**SESIONES:** El Comité se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes en la jornada laboral y, de manera extraordinaria, cuando lo determine el Presidente o a solicitud de cualquiera de sus miembros. Las reuniones se realizarán en el lugar de trabajo de la Empresa.

### ACTIVIDADES:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) 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 la entidad pública o empresa privada.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- d) 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.
- e) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- f) 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 deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
- h) Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- j) Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- k) Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

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

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El Comité de Convivencia Laboral actuará en los casos de acoso laboral conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Sus actuaciones son de carácter confidencial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Empresa tomará las medidas preventivas y correctivas necesarias conforme al artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, incluyendo llamados de atención, compromisos de convivencia, reubicaciones temporales y demás medidas que contribuyan a superar las situaciones de acoso laboral.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Los casos de acoso sexual en el trabajo no serán competencia del Comité de Convivencia Laboral, sino que serán tramitados conforme a los mecanismos específicos establecidos en la Ley 2365 de 2024.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Las actuaciones, actas e información relacionada con los casos tramitados ante el Comité de Convivencia Laboral caducan a los tres (3) años contados a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos constitutivos de acoso laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2209 de 2022.

### **CAPITULO XXIII PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

**ARTÍCULO 66°.** En el marco de la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento, asedio o presión de naturaleza sexual no deseado ni consentido, cometido por cualquier persona en el ámbito laboral o relacionado con el trabajo, que tenga por objeto o resultado vulnerar la dignidad, autonomía o integridad de otra persona, crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, o condicionar el acceso, permanencia o progreso en el empleo a la aceptación o rechazo de conductas de naturaleza sexual.

**ARTÍCULO 67°.** Hacen parte del contexto laboral para efectos de aplicación de las disposiciones sobre acoso sexual, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual o la modalidad de trabajo: el lugar de trabajo; los lugares relacionados con el trabajo como instalaciones sanitarias, comedores, zonas de descanso y transporte proporcionado por el empleador; los viajes de trabajo; los eventos sociales, de capacitación o relacionados con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medios digitales; y el alojamiento proporcionado por el empleador.

**ARTÍCULO 68°.** Entiéndase por contexto laboral cuando la conducta cometida se realice en:

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

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

**ARTÍCULO 69°.** Se consideran conductas que pueden constituir acoso sexual o violencia basada en género o discriminación, entre otras:

- a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.

- d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- l) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- m) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- n) Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- o) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- p) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo o en privado.
- q) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público o en privado.
- r) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- s) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- t) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- u) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- v) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- w) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- x) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- y) Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.

**ARTÍCULO 70°. CERO TOLERANCIA Y POLÍTICA INSTITUCIONAL.** La Empresa declara su compromiso institucional de CERO TOLERANCIA frente a cualquier forma de acoso sexual, acoso laboral o violencia basada en el género, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones aplicables.

Para tal efecto, la empresa adoptará la "Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia Basada en el Género contra las Mujeres y Personas LGBTQ+ en el Ámbito Laboral", la cual forma parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, y que será de aplicación y cumplimiento por todos los trabajadores y todas las trabajadoras, contratistas y colaboradores vinculados a la organización.

La política establecerá los lineamientos para prevenir, atender, investigar y sancionar toda conducta de acoso o violencia de carácter sexual, físico, verbal, psicológico o simbólico, garantizando en todos los casos:

- El respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales.
- La aplicación de los principios de no revictimización, confidencialidad, igualdad de género, presunción de inocencia, prohibición de represalias, diligencia y celeridad.
- La existencia de canales accesibles y confidenciales para la recepción de quejas o denuncias.
- La activación oportuna de los mecanismos internos de atención.
- La adopción de medidas de protección y acompañamiento para las personas involucradas, así como la imposición de sanciones disciplinarias en caso de verificarse las conductas denunciadas.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, las conductas que constituyan acoso sexual o violencia por razones de género no serán objeto de conciliación ni podrán ser tramitadas ante el Comité de Convivencia Laboral, por estar expresamente excluidas de su competencia. En consecuencia, la Empresa designará un responsable institucional independiente para la recepción, atención y canalización de las quejas o denuncias relacionadas con estos hechos, garantizando en todo momento la confidencialidad, el debido proceso y la protección de los derechos de las víctimas.

**ARTÍCULO 71°. TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL.** La Empresa garantizará mecanismos accesibles, confidenciales y seguros para la presentación y trámite de quejas por acoso sexual y otras formas de violencia de género. El trámite garantizará en todo momento la protección de la persona que formula la queja y la presunción de inocencia del presunto acosador.

**ARTÍCULO 72°. PROGRAMA DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.** La Empresa, en busca de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementará acciones y actividades tendientes a fortalecer la equidad laboral con enfoque de género que incluirá: a) Inclusión en todas las políticas y programas de la empresa, la eliminación de discriminación o segregación laboral en razón al sexo; b) Acciones para prevenir y/o eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral; c) Velar por el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres; d) Posicionamiento de los derechos laborales de la mujer, procurando la creación de empleos dignos; e) Capacitación periódica sobre prevención de acoso sexual y violencia de género.

#### **CAPITULO XXIV TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA**

**ARTÍCULO 73°. ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO.** El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa. Este marco normativo se basa en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, la Ley 2121 de 2021 y demás normas concordantes, y aplica a todos los trabajadores y trabajadoras que sean admitidos en el programa de teletrabajo de la Empresa.

**ARTÍCULO 74°. DEFINICIONES.** Para los efectos del presente capítulo se adoptan las siguientes definiciones: TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador o la trabajadora y la Empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador o la trabajadora en un sitio específico de trabajo. TELETRABAJADOR/A: Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y las comunicaciones como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.

**ARTÍCULO 75°. OBJETIVOS.** Todo programa de teletrabajo en la Empresa se guiará por los siguientes objetivos: a) Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores y las trabajadoras a través de la flexibilidad para realizar el trabajo; b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencia en el lugar de trabajo; c) Contribuir a la reducción de la huella de carbono mediante la disminución de desplazamientos; d) Garantizar la continuidad del negocio ante situaciones de emergencia o fuerza mayor.

**ARTÍCULO 76°. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO.** Los empleados y empleadas de la Empresa podrán solicitar su ingreso al programa de teletrabajo, siempre que cumplan las siguientes condiciones: a) La permanencia mínima debe ser un (1) año en la empresa; b) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa; c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud; d) Que las funciones del cargo sean susceptibles de desarrollarse en modalidad de teletrabajo; e) Contar con las condiciones tecnológicas y de conectividad necesarias en el lugar desde donde se realizará el teletrabajo; f) Suscribir el acuerdo o contrato de teletrabajo.

**ARTÍCULO 77°. COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN.** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora, la Empresa constituirá un equipo coordinador del programa de teletrabajo conformado por: el Gerente o Representante Legal, el responsable del área de Recursos Humanos, el responsable del área de Tecnología o sistemas, el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), y el representante de los trabajadores.

**ARTÍCULO 78°. CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO COORDINADOR.** Una vez constituido este equipo coordinador, procederá a definir el reglamento del equipo donde constará su objeto, funciones, periodicidad de reuniones y demás aspectos operativos necesarios para el correcto funcionamiento del programa de teletrabajo.

**ARTÍCULO 79°. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO.** El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial: a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo; b) El lugar o lugares donde el teletrabajador o la teletrabajadora realizará sus funciones; c) Los días y horarios en que el teletrabajador o la teletrabajadora realizará sus funciones; d) La forma de ejercer supervisión; e) Las condiciones de seguridad informática y confidencialidad; f) Los mecanismos de comunicación y reporte entre el teletrabajador o la teletrabajadora y la empresa.

**ARTÍCULO 80°. IGUALDAD DE TRATO.** Los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan sus funciones en modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos y garantías que los demás trabajadores y trabajadoras de la Empresa, en especial: a) El derecho a constituirse o afiliarse a organizaciones sindicales; b) La protección de la discriminación en el empleo; c) La protección en materia de seguridad social (pensiones, salud, riesgos laborales); d) La remuneración por trabajo nocturno, dominical, festivo o de horas extras en los mismos términos que los trabajadores presenciales; e) El acceso a la formación y capacitación profesional en igualdad de condiciones.

**ARTÍCULO 81°. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS.** Las necesidades técnicas del teletrabajador o la teletrabajadora estarán en función del tipo de teletrabajo a desarrollar. Son requisitos mínimos: a) Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas; b) Una conexión de banda ancha con velocidad adecuada; c) Los programas y aplicaciones necesarios para realizar las actividades asignadas; d) Los equipos de seguridad informática que la empresa considere necesarios.

**ARTÍCULO 82°. COMPROMISOS.** La Empresa brindará las herramientas específicas que considere necesarias para el desarrollo de las labores en modalidad de teletrabajo. El teletrabajador o la teletrabajadora no podrá comunicar a terceros información confidencial de la empresa, ni compartir usuarios y/o contraseñas personales. Asimismo, el teletrabajador o la teletrabajadora deberá utilizar los equipos y herramientas suministrados por la empresa exclusivamente para el desarrollo de sus funciones laborales.

**ARTÍCULO 83°. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Los teletrabajadores y las teletrabajadoras deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores y las teletrabajadoras en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por el empleador al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, en los mismos términos y condiciones que los demás trabajadores de la Empresa.

**ARTÍCULO 84°. OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** El empleador deberá: a) Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo; b) Incorporar al teletrabajador o la teletrabajadora dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); c) Diseñar y ejecutar programas de capacitación para teletrabajadores sobre uso seguro de equipos, ergonomía y prevención de riesgos; d) Promover estilos de vida y trabajo saludables; e) Realizar las visitas domiciliarias necesarias previo consentimiento del trabajador para verificar las condiciones del lugar de teletrabajo. El teletrabajador o la teletrabajadora deberá: a) Informar al empleador sobre las condiciones del espacio de trabajo; b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; c) Informar sobre los accidentes de trabajo o enfermedades laborales que ocurran durante el ejercicio del teletrabajo.

**ARTÍCULO 85°. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA.** Son responsabilidades de la Empresa: a) La seguridad del teletrabajador o la teletrabajadora conforme a la legislación vigente; b) El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados; c) Incluir al teletrabajador o la teletrabajadora dentro del SG-SST y permitirle su participación; d) Garantizar la desconexión digital del teletrabajador o la teletrabajadora fuera del horario de trabajo pactado, de conformidad con la Ley 2191 de 2022.

**ARTÍCULO 86°. DISTINCIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.** En adición y distinción con el régimen de teletrabajo del presente capítulo, la Empresa podrá habilitar la modalidad de trabajo en casa de manera temporal, de conformidad con lo establecido en la Ley 2121 de 2021. El trabajo en casa es una habilitación temporal y excepcional que no requiere acuerdo escrito y que opera por circunstancias ocasionales, especiales o sobrevinientes.

**ARTÍCULO 87°. CONDICIONES DEL TRABAJO EN CASA.** El trabajo en casa como habilitación temporal tendrá las siguientes condiciones: a) No podrá extenderse por períodos superiores a tres (3) meses continuos sin formalizarse mediante acuerdo de teletrabajo; b) No constituye por sí sola desmejora de las condiciones laborales ni novación del contrato de trabajo; c) El trabajador o la trabajadora conserva todos sus derechos laborales; d) El empleador suministrará o reembolsará los gastos en que incurra el trabajador o la trabajadora por el uso de sus propios medios; e) El empleador deberá garantizar el contacto permanente con el trabajador o la trabajadora y el suministro de las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones.

**ARTÍCULO 88°. DISTINCIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.** En adición y distinción con el régimen de teletrabajo del Capítulo XXIV, la Empresa podrá implementar la modalidad de TRABAJO EN CASA conforme a la Ley 2121 de 2021:

ASPECTO	TELETRABAJO LEY 1221/2008	TRABAJO EN CASA LEY 2121/2021
Naturaleza	Habitual y permanente	Ocasional y transitoria
Formalización	Acuerdo o contrato escrito previo	No requiere acuerdo formal previo
Duración máxima	Sin límite definido	3 meses continuos (prorrogables)
Superación del límite	Sigue siendo teletrabajo	Debe formalizarse como teletrabajo
Causa de activación	Voluntad de las partes	Fuerza mayor, caso fortuito o necesidad

Revisado y aprobado por:



**CARLOS AUGUSTO RINCÓN**  
Representante Legal  
Rev. 8  
24/Jun/2026

**ARTÍCULO 89°. CONDICIONES DEL TRABAJO EN CASA.** El trabajo en casa es una habilitación temporal para que el trabajador o la trabajadora realice su labor desde su domicilio durante circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito, necesidad de la Empresa debidamente justificada, o situaciones especiales que impidan su asistencia al lugar de trabajo:

- No podrá extenderse por períodos superiores a tres (3) meses continuos sin formalizarse mediante acuerdo de teletrabajo (Ley 1221/2008).
- No constituye por sí sola desmejora de las condiciones laborales ni novación del contrato de trabajo.
- El trabajador o la trabajadora conserva todos sus derechos laborales.
- El empleador suministrará o reembolsará los gastos en que incurra el trabajador o la trabajadora por el uso de sus propias herramientas o conexión a internet, cuando sean necesarios para el desempeño del trabajo en casa.

**PARÁGRAFO.** El trabajo en casa no excluye la aplicación del SG-SST para la valoración del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador o la trabajadora.

#### **CAPÍTULO XXV PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO**

**ARTICULO 90°.** El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Así mismo, la publicación del reglamento estará dispuesta a través de medio virtual en la página de la empresa.

#### **CAPITULO XXVI VIGENCIA**

**ARTICULO 67°.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

#### **CAPITULO XXVII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 69°.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

#### **CAPITULO XXVIII CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 70°.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).