

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MULTIFILTROS LTDA. NIT 804.004.105-1

PRINCIPIOS RECTORES

El presente Reglamento Interno de Trabajo esta direccionado a garantizar dentro de un marco administrativo el equilibrio de las actividades del servicio y acciones disciplinarias.

Principio de Legalidad; Ningún trabajador podrá ser sancionado sino conforme a leyes preexistentes en Colombia y lo indicado en este reglamento respecto al acto que se le imputa.

Presunción de Inocencia o In dubio Pro disciplinario; Todo trabajador se presumirá libre de responsabilidad disciplinaria y se tratará como tal, mientras no quede en firme decisión administrativa por el cometimiento de faltas al contrato de trabajo y las descritas en el presente reglamento.

Debido Proceso; En las acciones disciplinarias la empresa aplicara un proceso transparente y equitativo; permitiendo a su trabajador actuar y controvertir con fundamentos y argumentos legales las actuaciones en su contra.

Derecho a la defensa; La empresa brindara la oportunidad al interior del procedimiento para que el trabajador exponga su versión de los hechos y se dé lugar a la contradicción.

Doble Instancia Administrativa; El trabajador tendrá la posibilidad de direccionar la decisión sancionatoria a segunda instancia ante el superior Jerárquico cuando encuentre que la medida no fue justa, aplicando el recurso de reposición y en subsidio apelación.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **MULTIFILTROS LTDA.** identificado con **NIT 804.004.105-1**, y domicilio principal el municipio de Girón Santander; caracterizado por su actividad principal comercialización de lubricantes, filtros y partes automotores; compra, venta, almacenamiento y distribución por mayor y al detal de lubricantes, repuestos automotores y productos afines; El transporte de lubricantes y productos afines al mercado automotriz e industrial; La transformación, procesamiento y refinación de lubricantes; la importación y exportación de lubricantes, repuestos, auto partes y productos afines al mercado automotriz e industrial; La producción, compra, venta, distribución, importación y exportación de materias primas y accesorios destinados a la industria de lubricantes, repuestos, auto partes y productos afines; la sociedad podrá celebrar contratos con otras compañías nacionales y/o extranjeras en la compraventa, almacenamiento y distribución por mayor y al detal de lubricantes, repuestos, auto partes y productos afines.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los Trabajadores de la Empresa, salvo expresas estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al Trabajador o reformas legales, de inmediata aplicación. Por consiguiente, sus disposiciones quedan sometidas tanto a la Empresa como todos sus trabajadores.

A partir del momento de recibir vía correo electrónico, al correo corporativo o el que se consignó en la hoja de vida, publicar o comunicar este reglamento interno de trabajo, los Trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, el cual ha sido puesto en conocimiento de todos los Trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado un ejemplar en un lugar visible de forma permanente en las instalaciones de la Empresa.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y/O PRACTICA LABORAL

ARTÍCULO 1º. DEFINICIONES. Para los efectos de la vinculación de aprendices y practicantes en la Empresa, se adoptan las siguientes definiciones contenidas en el Decreto 0223 de 2026:

Relación Tripartita: Elemento esencial de la práctica laboral donde concurren obligatoriamente tres sujetos: el estudiante (aprendiz o practicante), el escenario de práctica (la Empresa) y la Institución Educativa.

Tutor: Trabajador de la Empresa designado para guiar, acompañar y supervisar el desarrollo de la actividad formativa en el entorno laboral real. Es responsable de avalar los informes de cumplimiento del Plan de Práctica.

Monitor: Docente o instructor designado por la Institución Educativa para realizar la orientación pedagógica y la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje en articulación con la Empresa.

Plan de Práctica: Documento obligatorio suscrito por el estudiante, el tutor y el monitor al inicio de la actividad. En él se definen los objetivos formativos, las actividades a desarrollar y los resultados de aprendizaje esperados.

Formación Dual: Proceso de formación integral planeado y ejecutado conjuntamente entre la Empresa y la Institución Educativa, bajo un esquema de alternancia entre el aula y el ambiente laboral real.

Vinculación Formativa: Acto jurídico o administrativo mediante el cual se regula la práctica laboral de un estudiante. No constituye relación de trabajo y su finalidad es cumplir un requisito académico para obtener un título.

Contrato de Aprendizaje: Contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona recibe formación teórica y práctica en la Empresa a cambio de un apoyo de sostenimiento mensual. Se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 0223 de 2026.

Apoyo de Sostenimiento Mensual: Suma de dinero obligatoria recibida por el aprendiz, destinada a garantizar su proceso de aprendizaje. En ningún caso constituye salario.

Auxilio de Práctica: Reconocimiento económico que la Empresa podrá pactar voluntariamente con el estudiante en vinculación formativa. Se destina a apoyar la actividad y no constituye salario.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°. REQUISITOS DE ASPIRANTES. Quien aspire a desempeñar un cargo, suscribir un contrato de aprendizaje o realizar una práctica laboral en la Empresa, debe realizar la solicitud por escrito y acompañar los siguientes documentos:

Documento de identidad original y copia. Para extranjeros, acreditar situación migratoria vigente y, de ser contratado como aprendiz, registro en el RUTEC.

Hoja de vida firmada, copias de diplomas, actas de grado y tarjeta profesional en los casos que la ley lo exija.

Para Aprendices y Practicantes (Requisitos Adicionales):

- Certificación de la Institución Educativa que indique la duración de las fases (lectiva/práctica) y el diseño curricular.
- Copia del Plan de Práctica inicial, el cual deberá ser aprobado por el Tutor (Empresa) y el Monitor (Institución) antes de iniciar actividades.
- Para aspirantes entre 15 y 17 años, autorización escrita del Inspector de Trabajo. Se prohíbe la vinculación de menores de 15 años.
- Exámenes médicos ocupacionales según el profesiograma del cargo. En el caso de aprendices, estos exámenes serán costeados íntegramente por la Empresa.
- Otros: Referencias laborales (si aplica), personales y licencia de conducción vigente para cargos que lo requieran.

PARÁGRAFO 1°. PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD. Se prohíbe la exigencia de datos sobre estado civil, religión, partido político, número de hijos, pruebas de embarazo (salvo riesgo alto), exámenes de VIH, libreta militar o antecedentes judiciales. La Empresa garantiza un entorno libre de discriminación y acoso, conforme al Protocolo de Prevención del Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024), el cual será socializado con todo aspirante, aprendiz o practicante al ingreso.

PARÁGRAFO 2°. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN. La recepción de documentos no genera vínculo laboral. La Empresa podrá realizar entrevistas y pruebas de idoneidad. En programas de Formación Dual, la selección estará condicionada al acuerdo de co-formación con la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 3°. INEXISTENCIA DE PERÍODO DE PRUEBA EN APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

DE LA VINCULACIÓN DE ESTUDIANTES AL ENTORNO PRODUCTIVO

ARTÍCULO 3°. ALCANCE Y MODALIDADES. La Empresa, en cumplimiento de su función social y de la normativa vigente (Ley 2466 de 2025 y Decreto 0223 de 2026), establece dos modalidades distintas para la incorporación de estudiantes a sus actividades:

En ninguna de las dos modalidades anteriores la Empresa busca sustituir puestos de trabajo ordinarios. La relación se fundamenta en el Plan de Práctica y el acompañamiento del Tutor y el Monitor, primando siempre el componente formativo sobre el productivo.

3.1 CONTRATO DE APRENDIZAJE

3.1.1 DEFINICIÓN: De conformidad con el artículo 81 del código sustantivo del trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. Para su regulación, resulta del mismo modo aplicable la normativa del carácter formativo que rige la vía de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz.

3.1.2 NIVELES DE FORMACIÓN OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. A través del contrato de aprendizaje se podrá desarrollar formación teórica práctica en los siguientes niveles de cualificación:

- Con estudiantes en los programas normalista en Escuelas Normales Superiores, Educación Superior de pregrado y posgrado, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Formación Profesional Integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.
- Con estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz curse el semestre de práctica o cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la empresa; y con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.

Los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la fase práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

3.1.3 DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje
- El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales.

Bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un

mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

3.1.4. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En este modelo, el programa de formación es diseñado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la institución de formación y el sector productivo, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa.

Para su implementación, la institución y la empresa o entidad estatal deberán establecer un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y empresariales. Dicho esquema deberá ser integralmente planeado, desarrollado y evaluado de forma conjunta, conforme al programa de formación acordado y en atención a los requerimientos de la empresa. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

3.1.5. EXCLUSIÓN O REGLAS ESPECIALES PARA REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. Por mandato legal, están excluidos de la cuota de aprendices:

1. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica este reconocida por el ICBF que presten servicios de atención integral a la primera infancia.
2. La industria de la construcción.
3. Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.
4. Las empresas que se acojan al Régimen de insolvencia Empresarial dispuesto en la Ley 1116 de 2006.

PARÁGRAFO 1. En las empresas de servicios temporales solo se tendrán en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

PARÁGRAFO 2. Los programas de técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018.

3.1.6. ELEMENTOS PARTICULARES Y ESPECIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones según el artículo 4to del presente reglamento. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada, no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) La formación se recibe a Título estrictamente personal.

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y lo estipulado en el Decreto 0223 de 2026 de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

3.1.7. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

1. Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.

2. Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 1. El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual.

PARÁGRAFO 2. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO 3. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

3.1.8. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Las empresas patrocinadoras deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

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

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

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

3.1.10 FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.

7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

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

3.1.11. ACUERDO DE VOLUNTADES PARA LA TRANSFERENCIA DE APRENDICES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA). A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje.

3.1.12. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma área de cualificación.
2. Que se trate de un nivel superior al cursado anteriormente.
3. Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
4. Haber cumplido las obligaciones propias de su condición de aprendiz.

PARÁGRAFO. En caso de liquidación o cierre definitivo de la empresa patrocinadora, que cause la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, se podrá hacer uso de la cadena de formación contemplada en este artículo, para permitir la culminación del programa del estudiante.

3.1.13. REGÍMENES DISCIPLINARIOS. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

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

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

3.1.14. LIBERTAD SINDICAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del Trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, podrán ejercer su derecho de asociación sindical, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

3.1.15. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

3.1.16. INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

3.1.17. SUSPENSIÓN ESPECIAL. En la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

3.1.18. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el periodo de las suspensiones especiales, se interrumpe para el aprendiz las actividades y para la empresa patrocinadora interrumpe el pago del apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los periodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que, una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

PARÁGRAFO 2. Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

3.1.18. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

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

PARÁGRAFO 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizara la relación de aprendizaje.

3.1.19. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

Por parte de la empresa patrocinadora:

- Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 15 del presente reglamento.
- La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

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

PARÁGRAFO. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

3.1.20. TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

3.1.21. CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

1. Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Dando cumplimiento a lo descrito por el párrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

3.1.22. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. La empresa patrocinadora, podrá optar por su monetización total o parcial, este valor correspondiente será de uno punto seis (1.6) salarios mínimos mensuales vigentes por cada aprendiz incumplido, para lo cual, deberá informar su decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

PARAGRAFO. En un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

3.1.23. INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE POR FALTA DE CONTRATACIÓN O DEL PAGO DE SU MONETIZACIÓN. Cuando el empleador incumpla con la contratación de aprendices conforme a la cuota mínimo regulada, este deberá dar cumplimiento a la obligación principal pagando el valor que corresponda al número de días durante los cuales no cumplió con la contratación de aprendices, correspondiente a la suma de uno punto seis (1.6) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada aprendiz incumplido, liquidados mensualmente o por fracción de mes, con la correspondiente indexación hasta la fecha del pago, junta con los correspondientes intereses moratorios diarios, conformé a la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera o quien haga sus veces, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente. Adicionalmente, el empleador deberá pagar la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices.

PARÁGRAFO. En caso de incumplimiento parcial o total en el pago de la monetización, el empleador estará obligado a cancelar, por concepto de obligación principal, el valor correspondiente a la monetización no realizada oportunamente, junta con los intereses moratorios diarios liquidados a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera, calculados hasta la fecha en que se efectuó el pago. Adicionalmente, deberá asumir la multa establecida por el incumplimiento.

3.1.24. VIGILANCIA Y CONTROL. Las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la regional de dicha entidad donde tenga el domicilio principal la empresa, el número de aprendices que les corresponde, así como la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este Capítulo. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

3.1.25. EMPLEADORES OBLIGADOS A VINCULAR APRENDICES. Se encuentran obligados a vincular aprendices los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

3.1.26. EMPRESAS DONDE SE LABORA MENOS DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL. Para determinar la cuota de aprendices en empresas en las que sus trabajadores tengan una jornada ordinaria de trabajo menor a la máxima legal vigente, se deberán sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria vigente. El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

VINCULACION FORMATIVA

3.2.1 DEFINICIÓN. Acto jurídico o acto administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación. Esta vinculación no constituye relación de trabajo.

3.2.2 HORARIO DE PRÁCTICA. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente (Ley 2101 del 2021). El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

PARÁGRAFO. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

3.2.3 VINCULACIÓN FORMATIVA EN ENTIDADES PRIVADAS. Se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) menor de edad, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.

4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollara el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantara la actividad formativa, para los programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
13. Fecha de celebración del acuerdo.
14. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO. Este acto de vinculación formativa debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica o su delegado y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

3.2.3 DURACIÓN. La duración de la vinculación formativa será la que este definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-practico o practico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

PARÁGRAFO. En caso de ser necesarias, podrán otorgarse prórrogas a la duración inicialmente pactada, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica.

3.2.4 CAUSALES DE TERMINACIÓN. La vinculación formativa terminara en los siguientes casos:

1. Cumplimiento del plazo del programa de formación.
2. Perdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
5. Par liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

3.2.5 RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario será el establecido en las reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca. El reglamento interno de trabajo

no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, los escenarios de práctica dispondrán de un reglamento de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

3.2.6 AUXILIO DE PRÁCTICA. Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario. Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

3.2.7 RIESGOS LABORALES DEL PRACTICANTE. Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.

PARÁGRAFO. En las vinculaciones formativas destinadas al desarrollo de la formación dual, la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales deberá garantizarse durante toda la alternancia.

3.2.8 INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

PARÁGRAFO 1. En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanuda una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 2. Durante la interrupción de la vinculación formativa, el escenario de práctica deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales. El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

3.2.9 EXCLUSIÓN DE CUOTA DE APRENDIZAJE. La vinculación formativa no es aplicable para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

3.2.10 SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. El escenario de práctica deberá informar al Ministerio del Trabajo de la celebración de vinculación formativa, conforme a las disposiciones que para el efecto dicte dicha cartera.

ARTICULO 4. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.
5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
7. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
8. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

ARTICULO 5. OBLIGACIONES DE LOS ESCENARIOS DE PRÁCTICA LABORAL. Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de información del Servicio Público de Empleo,
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulan, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.
4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.
5. Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020.
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
7. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollara el estudiante.

8. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en si misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregara al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
9. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
10. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
11. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartitos y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
12. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales.
13. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica.
14. Ser co-formadora en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
15. Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.
16. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento, en el marco de lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTICULO 6. OBLIGACIONES DEL TUTOR. El escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
6. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
7. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en el presente Capítulo, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

CAPITULO III CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO. 7. La empresa formalizará sus relaciones laborales y contractuales con sus trabajadores mediante contratos escritos, estableciéndose un tiempo determinando su duración a: Contrato transitorio, contrato de obra y labor determinada, contrato a término fijo

inferior a un año, contrato a término fijo y contrato a término Indefinido, en consecuencia, del artículo 45 CST.

PARÁGRAFO 1: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en el artículo 46 del CST, modificado por el Artículo 6° de la Ley 2466 del 2025, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

PARÁGRAFO 2: El contrato a término indefinido no estará condicionado a la duración de la obra o a la naturaleza del servicio. Su aplicación se regirá conforme a lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), subrogado por el artículo 5 del Decreto Ley 2351 de 1965.

PARÁGRAFO 3: La iniciación de los contratos de obra o labor determinada, deberá ser por escrito, se dará desde el origen de la obra y su terminación podrá causarse por los porcentajes (%) pactados o la culminación de la misma o faltas graves al contrato.

Esta modalidad no permite prórroga y no se requiere preaviso para la terminación. Art. 45 y 61 literal d CST, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 4: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley (Artículo 6 CST).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8°. DEFINICIÓN. La Empresa, una vez sea admitido el candidato 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, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 9°. ESTIPULACIÓN. 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.).

ARTÍCULO 10°. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de (2) dos 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. Cuando entre la Empresa y el Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 78 C.S.T.).

ARTÍCULO 11°. PRÓRROGA. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites. (CST. Art 79).

ARTÍCULO 12°. EFECTO JURÍDICO. 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 de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los Trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 C.S.T.).

NOTIFICACIONES DE TERMINACIÓN

ARTICULO. 13°. Las notificaciones a las terminaciones de los contratos se efectuarán conforme al artículo 46 del CST de forma escrita por cualquiera de los siguientes medios (notificación personal, correo electrónico, WhatsApp, correo certificado y por edicto en cartelera); por las causales que se enumeran en el numeral c, d, e, f, g, h, i del artículo 61 y 62 literal a) del CST.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el trabajador se ausentare del trabajo y no fuere posible ubicarlo para comparecer a la empresa y explicar la conducta, se publicará en cartelera de la empresa un breve informe sucinto por el tiempo de tres (03) días con el fin de tomar decisiones de fondo.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el trabajador se negare a firmar la notificación de terminación del contrato se hará firmar por dos testigos y se publicara en cartelera con un breve informe sucinto de los hechos para configurarse el principio de publicidad.

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 14°. Los menores de 18 años según lo establecido en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo, no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo, entre otras:

- Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
- Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
- Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas,

ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

- Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
- Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
- Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
- Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes

hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

- Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
- Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
- Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
- Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientitas.
- Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleado o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
- Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
- Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
- Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
- Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

CAPITULO IV

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15°. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para los Trabajadores de la Empresa será de cuarenta y cuatro (44) horas, que podrán ser distribuidas, de común

acuerdo, entre el Empleador y Trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

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

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

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

El Empleador y el Trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas

al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 1. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el Trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. El Empleador y el Trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 CST.

PARÁGRAFO 2. El Empleador no podrá aún con el consentimiento del Trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3. De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral máxima comprenderá de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Para lo cual se hará de manera progresiva según los años siguientes, así:

AÑO	JORNADA LABORAL MAXIMA
2026-1	44 horas semanales
2026-2	42 horas semanales

LUNES A VIERNES

Hora de entrada: 8:00 AM

Hora de salida: 5:00 PM

Hora de almuerzo: Una (1) hora, las cuales serán de 12:00 PM a 1:00 PM.

SÁBADOS

Hora de entrada: 8:00 AM.

Hora de salida: 12:00 PM.

De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la empresa reconoce que a la fecha de la presente actualización la jornada máxima legal es de 44 horas semanales. No obstante, se establece de manera imperativa que, a partir del 15 de julio de 2026, la jornada laboral ordinaria se reducirá automáticamente a 42 horas semanales, sin que esto implique una disminución de la remuneración salarial o prestacional de los trabajadores.

Días laborales en la Empresa son: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábados.

ARTÍCULO 16°. En concordancia, con los diferentes cargos y responsabilidades existentes en la Empresa el horario establecido para el cumplimiento se encontrará en el manual de funciones y su acta de inducción; a partir de este horario se tendrán en cuenta las respectivas sanciones aplicables a los Trabajadores.

PARAGRAFO 1. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes Trabajadores: los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo y/o los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. (Art 162, CST).

PARAGRAFO 2. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. La Empresa, podrá elevar el límite máximo de horas de trabajo contemplados en la ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 del 2025 y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Empresa sufra una perturbación grave. La Empresa debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. (CST art 163).

PARAGRAFO 3. EXCEPCION -JORNADA FLEXIBLE El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 4. TURNO DE 36 HORAS: El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo

dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre la mínima legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

ARTÍCULO 17°. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de Trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de (8) horas, o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art 165 CST), y a partir del 15 de julio del 2026, cuya jornada máxima será de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTÍCULO 18°. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 CST, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de Trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los Trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Arts. 167 y 168 CST).

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19°. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. El artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo manifiesta:

El trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 06:00 am y las 07:00 pm

El trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las siete 07:00 pm a 06:00 am.

ARTÍCULO 20°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTÍCULO 21°. RELACIÓN DE HORAS EXTRAS. La empresa llevara un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

PARÁGRAFO. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTÍCULO 22°. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce horas (12) semanales.

La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente capítulo.

PARAGRAFO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del 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. (Art 134, CST).

ARTÍCULO 23°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

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

ARTÍCULO 24°. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

ARTÍCULO 25°. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 26. TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%

ARTÍCULO 27°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o el día pactado por el empleador como descanso, días de fiestas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo Trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 8 de enero, 19 de marzo, 1 De mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre.
2. Además de los días Jueves y Viernes Santos, de Ascensión del Señor, Corpus Cristi y del Sagrado Corazón de Jesús. (CST, art 177).
Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el Trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

4. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el Trabajador.

ARTÍCULO 28°. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO EN OTROS DÍAS DE FIESTA. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere 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 reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (CST, art 178).

ARTICULO 29. REMUNERACION: La empresa debe remunerar el descanso obligatorio con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito; y en todo caso se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- No tiene derecho a la remuneración del descanso obligatorio el Trabajador que debe 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 obligatorio en proporción al tiempo laboral. (Art 173, CST ordinal No 5).
- Como remuneración del descanso, el Trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
- El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado en aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico y en la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo literal c., en el cual el Trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.
- Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el Trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 30°. DESCANSO COMPENSATORIO. El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 161 letra c) del código

sustantivo del trabajo, el Trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARAGRAFO. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar el día de descanso obligatorio y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del CST modificado por El artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 31°. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
2. Desde el mediodía o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1.p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 32°. AVISO SOBRE TRABAJO OBLIGATORIO. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar un lugar público de la Empresa, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art 185, CST).

CAPITULO V DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 33°. De conformidad con la ley 2191 de 2022, los Trabajadores no podrán ser contactados por cualquier medio o herramienta tecnológica para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios que no comprendan la jornada laboral ordinaria o convenida con su Empleador.

ARTÍCULO 34°. GARANTÍA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL. La desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral, durante las vacaciones y descansos.

Los Trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.

Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el período de permiso, licencia y/o vacaciones, el Trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho urgente, grave, de fuerza mayor o caso fortuito, en el cual se requiera de la atención por parte del Trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa y la calidad del servicio a sus partes interesadas no sea afectado, causando problemas reputacionales irreparables, costos financieros, incumplimiento legal y/o pérdida de clientes.

Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por el Empleador.

PARÁGRAFO. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Aclarando que en ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna la característica de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 35°. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a la desconexión laboral: aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPITULO VI VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 36°. DURACIÓN. Los Trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186 numeral 1°. C.S.T.).

ARTÍCULO 37°. 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. (CST, art 187, núm 1°).

ARTÍCULO 38°. La Empresa dará a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederán las vacaciones. (Artículo 187 numeral 2° CST).

ARTÍCULO 39°. INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST., art 188).

ARTÍCULO 40°. COMPENSACIÓN EN DINERO. El Empleador y Trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 20, Ley 1429 de 2010 y art. 189 del C.S.T).

ARTÍCULO 41°. ACUMULACIÓN. En todo caso el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. El Empleador y el Trabajador pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el Trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

ARTÍCULO 42°. REMUNERACIÓN. Durante el período de vacaciones, el Trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

PARAGRAFO. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Artículo 189 C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 3, Ley 789 de 2002, art 27).

PERMISOS

ARTÍCULO 43°. Sin perjuicio de los acuerdos de orden convencional la Empresa concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios, siempre y cuando sean solicitados con la anterioridad necesaria y cumpliendo los requisitos exigidos para tal fin; y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

1. **PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES:** En caso de solicitar permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización se otorgarán si se avisa con la debida anticipación cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa. Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Además, se tendrá en cuenta su remuneración.
2. **PERMISO ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con una antelación no menor a seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. Este permiso será remunerado.
3. **PERMISO PARA CONSULTAS EN SALUD:** Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con dos (02) días hábiles de anticipación, llenando los formatos que para el efecto tiene la Empresa, debiendo comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entrega la entidad prestadora de los servicios en salud, siendo requisito que el Trabajador presente el comprobante de asistencia médica, el copago o cuota moderadora.
4. **PERMISO PARA MATRIMONIO.** La Empresa podrá conceder a sus Trabajadores un permiso no remunerado de tres días en caso de que el Trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (08) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore, presentar la correspondiente acta civil de matrimonio o la partida eclesiástica equivalente. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.
5. **PERMISO PARA OBLIGACIONES ESCOLARES:** La empresa podrá conceder a los trabajadores 1 día hábiles una vez se tenga conocimiento de la necesidad de asistir.
6. **PERMISO PARA CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES:** Se deberá realizar la respectiva solicitud con por lo menos ocho (08) días hábiles de anticipación, se deberá acreditar el tiempo que permaneció en la asistencia judicial y si esta es de

carácter virtual podrá realizarla dentro de las instalaciones de la empresa, con previa autorización del empleador y/o quien haga sus veces.

7. **PERMISOS REMUNERADOS:** Para permisos remunerados el Trabajador debe solicitar con previo aviso por lo menos con dos (02) días hábiles de anticipación por escrito dirigido a talento humano, asimismo, el Trabajador deberá notificar el día en que repondrá los días no laborados donde debe quedar claro la hora y fecha en que serán compensados teniendo en cuenta que para tal efecto se deben compensar en una jornada distinta a la habitual de trabajo, sin que ello pueda considerarse horas extras, dicha reposición no podrá exceder del mes en que se otorgó el permiso.
8. **PERMISOS NO REMUNERADOS:** Deben ser gestionados con una anticipación no inferior a dos (02) días, y deberán contar con la firma en aprobación del superior inmediato, del Trabajador y ser radicado en Recursos Humanos, diligenciando el formato establecido por la Empresa.

LICENCIAS

ARTÍCULO 44°. Sin perjuicio de los acuerdos de orden convencional la Empresa concederá a sus Trabajadores las licencias necesarias, siempre y cuando sean solicitados con la anterioridad necesaria y cumpliendo los requisitos exigidos para tal fin; y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

1. **LICENCIA POR EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO.** El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, para el goce de este descanso el trabajador deberá presentar el certificado de votación electoral que certifique dicho hecho.
2. **LICENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN.** Los Trabajadores que se desempeñen como jurados de votación tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.
3. **LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.** Deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio contenido en una declaración extra juicio ante notario que, de fe pública, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

PARÁGRAFO. Se entenderá por calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CALAMIDADES DOMÉSTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO. la Empresa establece las siguientes normas y procedimientos detallados para gestionar situaciones de calamidades domésticas que afecten la asistencia de los Trabajadores:

- a) **Deber de notificación.** Se requerirá que los Trabajadores notifiquen a su superior o al jefe de Talento Humano tan pronto como tengan conocimiento de una calamidad doméstica que los impida asistir al trabajo durante el horario laboral.
 - b) **Notificación fuera del horario laboral.** En caso de que la calamidad ocurra fuera del horario laboral, se establecerá la obligación de informar en el primer día hábil siguiente.
 - c) **Notificación durante la jornada laboral.** Si la calamidad ocurre durante el desarrollo de su jornada laboral, se deberá notificar antes de que esta termine.
 - d) **Permiso adicional.** La Empresa, a su discreción, podrá otorgar permisos adicionales de hasta dos jornadas más en casos excepcionales.
Nota: La solicitud para estos permisos deberá realizarse por escrito y requerirá autorización previa.
 - e) **Procedimientos de validación y autorización.** Se establecerán los procedimientos detallados para la validación y autorización de permisos adicionales, incluyendo la documentación requerida y el proceso de revisión por parte de la Empresa.
- 4. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO.** El Empleador concederá al Trabajador 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 que 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).
- 5. LICENCIA DE MATERNIDAD.** Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley 1822 de 2017 para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el Empleador del padre o del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

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

- **Licencia de maternidad preparto:** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente,

por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

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

- El estado de embarazo de la Trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- 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.

6. LICENCIA DE LACTANCIA. El artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 que modificó el artículo 238 del CST, dispuso que la licencia de lactancia se otorgará de la siguiente manera:

- El Empleador está obligado a conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos, cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo o hija durante los primeros seis (6) meses de edad.
- Una vez cumplido el período anterior, el Empleador tiene la obligación adicional de conceder un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del niño o niña, siempre y cuando se mantenga y manifieste una lactancia materna continua y adecuada.
- Si la Trabajadora presenta un certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen la necesidad de un mayor número de descansos, el empleador está en la obligación de concederlos.

7. LICENCIA DE PATERNIDAD. La Empresa reconocerá al esposo o compañero permanente el derecho a dos (2) semanas por licencia remunerada de paternidad, la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. La presente licencia se regulará por lo preceptuado en la ley 2114 de 2021, así: la licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

8. 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 registrará por las siguientes condiciones:

- ✚ El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha de parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

- ✚ La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- ✚ En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- ✚ La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo Empleador o EPS, acorde con la normativa vigente.

Para los efectos de esta licencia los beneficiarios podrán cumplir los siguientes requisitos:

- i. 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.
- ii. 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.

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

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

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.

- 9. 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 período determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del

permiso de lactancia. La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los períodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el Empleador y el Trabajador.

10. LICENCIA DE PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE LA VULNERABILIDAD ESPECIAL- LEY ISAAC. Se entiende que desde la entrada en vigencia de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 es obligación del Empleador otorgar una licencia remunerada de 10 días hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres Trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

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

CAPÍTULO VII SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL

ARTÍCULO 45°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La Empresa 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 de acuerdo con las normas legales vigentes.

No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el Trabajador devenga 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 ante mano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras 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 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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 en el caso de estas 3 últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 46°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 47°. La Empresa consignará el valor del salario y prestaciones sociales a la cuenta de nómina de cada trabajador. Salvo convenio por escrito, el pago se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 Numeral 1. CS.T.).

PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 48°. El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

- La Empresa, cancelará nóminas de forma quincenal los 15 y 30 de cada mes, en la cuenta bancaria designada para ello o a través de transferencia a la cuenta de nómina, creada previamente por el Trabajador, la cual está designada para el pago y reconocimiento de su salario devengado.
- 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.).
- GENERACIÓN DE LA NÓMINA ELECTRÓNICA: Se debe generar mensualmente sin considerar el período de pago del salario acordado con el trabajador, por lo que el empleador deberá acumular la información relacionada con los conceptos de valores devengados de nómina, valores deducidos de nómina y el valor total diferencia, respecto de los pagos o abonos en cuenta, correspondiente a las liquidaciones de nómina realizadas en el mes inmediatamente anterior.
- La Empresa reconocerá a todos sus Trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, en todo caso de existir alguna suma reconocida por parte del Empleador al Trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida por el Empleador de manera unilateral y por mera liberalidad, la cual no será constitutiva de factor salarial ni prestacional. Asimismo, las sumas que se le reconozcan al Trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, el

Empleador podrá dejarlas de reconocer de manera unilateral, sin que ello implique desmejoras para el Trabajador. En todo caso se dejará constancia de su pago siempre y por escrito.

ARTÍCULO 49°. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Establecido conforme a la disposición del Artículo 149 C.S.T. modificado por la ley 1429 de 2010 Artículo 18.

La Empresa no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin autorización escrita y firmada por el Trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del Trabajador para con la Empresa, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Tampoco puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del Trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

El Empleador quedará obligado a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus Trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al Trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTÍCULO 50°. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el Reglamento del Trabajo debidamente aprobado.

ARTÍCULO 51°. TRÁMITES DE LOS PRÉSTAMOS. La Empresa y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el Empleador modifique las condiciones pactadas, el Trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exista su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO 52°. Es obligación de la Empresa la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión, Caja de Compensación Familiar y Riesgos Laborales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 53°. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados y en el lugar en que aquellos se hallen inscritos. En caso de no afiliación estarán a cargo de la Empresa sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 54°. Todo Trabajador, dentro del mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a 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 deba someterse, entregando el debido soporte al área de Recursos Humanos.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, si no presenta soporte emitido por EPS, IPS o ARL, 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, no serán admitidos soportes o excusas médicas o incapacidades emitidas por profesional de la salud ajeno a EPS o ARL a la cual pertenezca el Trabajador.

ARTÍCULO 55°. **PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN DE INCAPACIDADES SEGÚN EL REGLAMENTO INTERNO.** En caso de que el Trabajador se enferme o lesione y no pueda presentarse a su trabajo, tiene el deber de solicitar un certificado médico con el objetivo de acreditar su condición de salud, el certificado debe incluir la fecha de emisión, diagnóstico, duración de la incapacidad y la firma del médico.

- **Notificación al Empleador:** El Trabajador deberá notificar su incapacidad por escrito al Empleador en un plazo máximo de dos (2) días hábiles desde el inicio de la misma. La notificación debe incluir detalles del certificado médico, fecha de inicio de la incapacidad y, si se conoce, la fecha estimada de regreso al trabajo.
- **Confirmación por el Empleador:** El Empleador confirmará la recepción de la notificación y proporcionará una copia firmada de esta al Trabajador.

ARTÍCULO 56°. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Empresa en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 57°. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Según políticas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en el adecuado uso del Equipo de Protección Personal, y controles operacionales en la prevención y disminución de riesgos.

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 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del trabajo, respetando el derecho de la defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 58°. En caso de accidente de trabajo, el Trabajador debe informarlo de manera inmediata al Jefe inmediato, área de Recurso humano y al responsable de SG-SST, quien elaborará y enviará a la ARL el respectivo reporte del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, y ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva. La prestación de primeros auxilios se realizará con base en el MEDEVAC establecido por la Empresa, en caso de emergencias médicas en el lugar del trabajo, el cual debe estar establecido en cada frente y/o área de trabajo de la Empresa, el reporte del accidente de trabajo estará a cargo del Responsable de SG-SST, quien podrá apoyarse del área de Recurso Humano de la empresa, con base en las pautas del procedimiento de investigación y reporte de accidentes-incidentes de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Inmediatamente se realizará la investigación del respectivo accidente en los términos señalados en la resolución 1401 de 2007. Si el accidente es grave o mortal se debe notificar en la oficina del Ministerio de Trabajo en un plazo máximo de 2 días hábiles contados a partir de la fecha de la ocurrencia. Decreto 472 de 2015.

ARTÍCULO 59°. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante el Trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa, al Responsable de SG-SST, quien elaborará el respectivo reporte del accidente de trabajo y lo enviará a la ARL simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Empresa deberá ser informado por el Empleador a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. El no informar de dicho suceso al Empleador se constituye en una falta grave y dará lugar a que Empleador aplique las medidas disciplinarias que vengan al caso.

ARTÍCULO 60°. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el Trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 61°. La Empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y 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.

ARTÍCULO 62°. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la Empresa como los Trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, resolución número 1016 de 1.989, expedida por el ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 y la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 63°. Que en cualquier momento que disponga la Empresa podrá someter al Trabajador para que le sea realizada una prueba rápida de alcoholemia y consumo de sustancias psicoactivas sin que sea necesario acudir a Medicina legal para solicitar previamente la autorización, la anterior disposición se lleva a cabo con el fin de proteger la integridad física de los Trabajadores y demás, por la cual debe velar la Empresa y de la comunidad misma. la prueba de alcoholimetría se encuentra reglamentada en el Decreto 1843/2025 junto con el Decreto 1072/2015 del sistema SG-SST.

PARAGRAFO: La realización de pruebas de alcoholemia o consumo de sustancias psicoactivas se llevará a cabo cuando existan indicios objetivos de alteración en el comportamiento del trabajador que pongan en riesgo su seguridad, la de sus compañeros o la infraestructura de la empresa. El trabajador tendrá derecho a estar acompañado por dos (2) testigos durante la toma de la prueba para garantizar la transparencia del procedimiento.

CAPITULO IX

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 64°. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG -SST. La Empresa conformará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 65°. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST). La Empresa establecerá por escrito la política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, esta debe ser parte de las políticas de gestión de la Empresa, con alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus Trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Está política debe ser comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2.2.4.6.5 Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 66°. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. La Empresa está obligada a la protección de la seguridad y salud de los Trabajadores, acorde con lo establecido en las normas vigentes. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la Empresa, el Empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito: el Empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asignación y comunicación de responsabilidades: debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST a todos los niveles de la Empresa, incluida la alta dirección.

Rendición de cuentas al interior de la Empresa: a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

Definición de recursos: debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables: debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

Gestión de los peligros y riesgos: debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

Plan de trabajo anual en SST: debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Prevención y promoción de riesgos laborales: la Empresa debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, de conformidad con la normatividad vigente.

Participación de los Trabajadores: debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los Trabajadores y sus representantes ante el Comité

Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, la Empresa debe informar a los Trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SGSST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG - SST. La Empresa debe garantizar la capacitación de los Trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la Empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los empleados directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en la Empresa: debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras cosas: a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación. b. Informar a la gerencia sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST. c. Promover la participación de todos los miembros de la Empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Integración: La Empresa debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la Empresa. Por su importancia, la Empresa debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la Empresa.

ARTÍCULO 67°. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES. Tendrán entre otras las siguientes responsabilidades. (Artículo 2.2.4.6.10., Decreto 1072 de 2015).

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

ARTÍCULO 68°. AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST. La Empresa debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la

auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. (Artículo 2.2.4.6.29 Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la Empresa.

ARTÍCULO 69°. REVISIÓN POR LA GERENCIA DE LA EMPRESA: debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG - SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. (Artículo 2.2.4.6.31 Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 70°. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES: la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución número 1401 de 2007 del actualmente Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 71°. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. La Empresa debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST de las auditorías y de la revisión por la gerencia. Estas acciones entre otras deben estar orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en la normatividad vigente y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas. (Artículo 2.2.4.6.33 Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 72°. MEJORA CONTINUA. La Empresa debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. (Artículo, 2.2.4.6.34 Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO X COMITÉS OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 73°. COPASST. La empresa contará con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conforme a la Resolución 2013 de 1986.

El comité será el encargado de realizar las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento del SG-SST

- Participar en investigaciones de accidentes.
- Proponer medidas de prevención.

ARTÍCULO 74°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La empresa contará con un Comité de convivencia Laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006 y Resolución 3461 de 2025 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

El comité será el encargado de realizar las siguientes funciones:

- Recepción y Trámite de Quejas
- Investigación y Escucha
- Mediación y Conciliación
- Planes de Mejora
- Prevención y Sensibilización
- Informes y Recomendaciones
- Seguimiento

CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

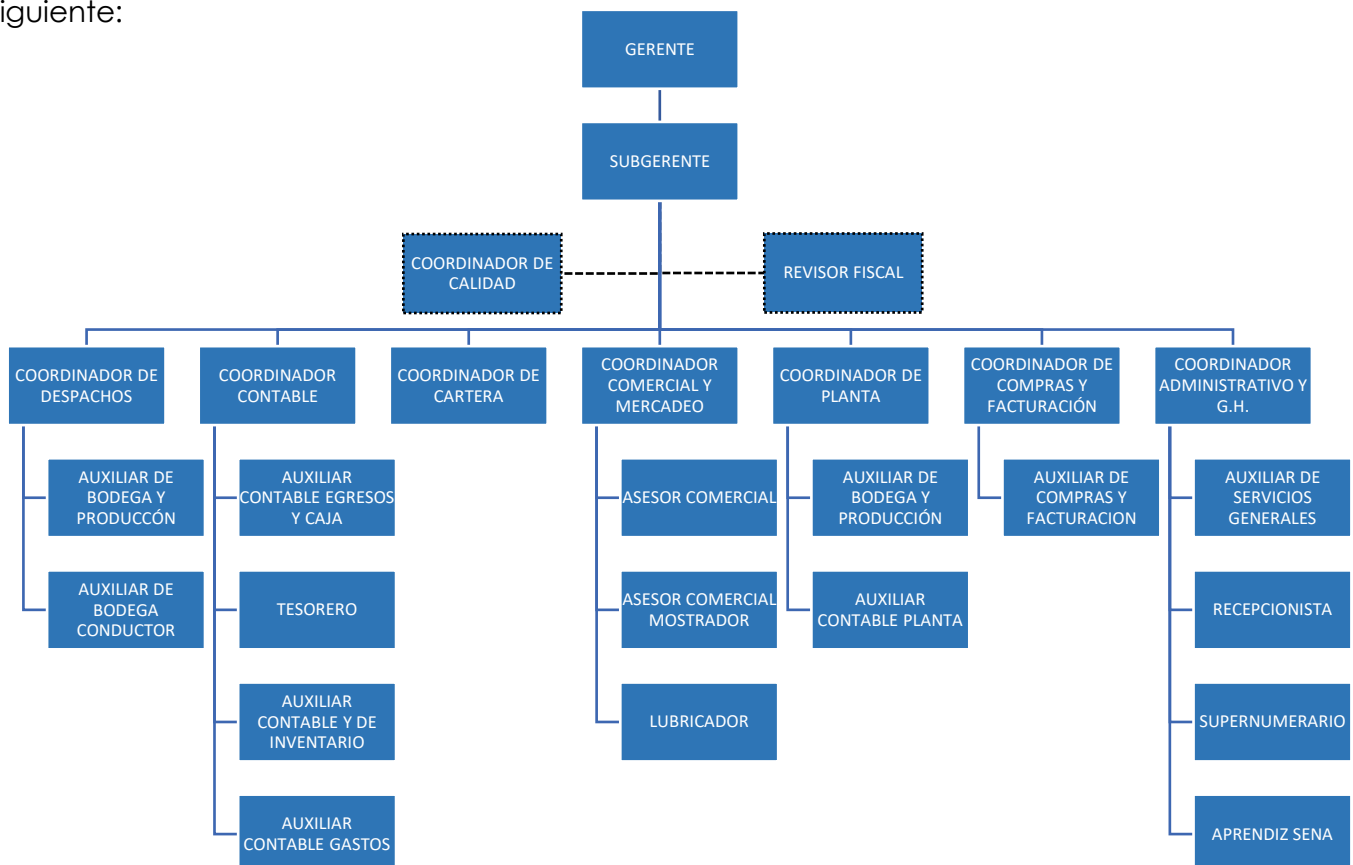
ARTÍCULO 75°. Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Cumplir el horario laboral designado por el Empleador, de manera responsable y puntual para desempeñar las funciones asignadas a su cargo.
4. Desarrollar sentido de pertenencia por la Empresa, en pro del compromiso laboral y crecimiento económico de todos como equipo de trabajo.
5. Desarrollar buenas prácticas de Salubridad en la Empresa.
6. Velar por el uso racional de recursos naturales (agua y energía) y el consumo de productos, para la minimización de residuos sólidos.
7. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
8. Usar un lenguaje asertivo con los compañeros de trabajo, evitando usar sobrenombres y usar vocabulario soez.
9. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
10. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
11. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
12. Ser verídico en todo momento.
13. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
14. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
15. Usar de manera adecuada y para los fines pertinentes, el Equipo de Protección Personal (EPP) para el desempeño de sus funciones.

16. Usar de manera adecuada y para el desempeño de sus funciones (dentro del horario laboral) la dotación entregada por el Empleador.
17. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo por orden de un superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
18. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
19. Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
20. Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por la Empresa dentro o fuera de ella.
21. Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el Trabajador y evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
22. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta del Trabajador.
23. Desarrollar las labores de acuerdo a los procedimientos e instructivos implementados por la Empresa, dejando evidencia en los respectivos registros. Lo anterior encaminado a desarrollar un mejoramiento continuo en provecho propio y de la organización.
24. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la Empresa a sus Trabajadores o a sus familias.
25. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 76°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:



PARÁGRAFO. De los cargos mencionados a continuación, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente general, subgerente, departamento de recursos humanos, coordinadores de área y la dirección jurídica, con observancia de las normas legales, convencionales y estatutarias; Los demás órdenes jerárquicos podrán imponer la sanción de llamado de atención, con copia a la hoja de vida, previo visto bueno de quienes en este artículo se les asigna la facultad sancionatoria.

CAPITULO XII

ACOSO LABORAL, DEFINICION, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 77°. DEFINICIÓN. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Empleado, Trabajador por parte de un Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 78°. PRINCIPIO DE IGUALDAD. La empresa garantiza igualdad de oportunidades sin discriminación.

ARTÍCULO 79° INCLUSIÓN LABORAL. Se promoverá la vinculación de personas en condición de discapacidad.

ARTÍCULO 80° ENFOQUE DE GÉNERO. Se adoptarán medidas para prevenir discriminación contra la mujer.

ARTÍCULO 81°. MODALIDADES. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

- 1) **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como Trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2) **PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del Trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3) **DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4) **ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- 5) **INEQUIDAD LABORAL.** Asignación de funciones a menosprecio del Trabajador.
- 6) **DESPROTECCIÓN LABORAL.** Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del Trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el Trabajador.

ARTÍCULO 82°. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

ARTÍCULO 83°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

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

ARTÍCULO 84°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás Trabajadores.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás Trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

ARTÍCULO 85°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Nacional.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 86°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL: La Empresa proveerá mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar de trabajo, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante el Comité de Convivencia Laboral establecido en la Empresa, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El comité deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde, en la búsqueda de la conciliación entre las partes involucradas.

PARÁGRAFO 2. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación, es responsabilidad del Empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3: En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, queda prohibido cualquier despido o desmejora de condiciones laborales de la persona que denuncie ser víctima de acoso sexual o participe como testigo en el proceso, durante los seis (6) meses siguientes a la queja, siempre que se verifiquen los indicios de la conducta. La empresa activará de inmediato medidas de protección como la separación física de los puestos de trabajo o el cambio de turno preventivo.

ARTÍCULO 87°. MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convincente 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 88°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los Trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las

que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- 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.
- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los Trabajadores a fin de:
 1. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral.
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 3. 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.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 89°. 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.

- a) La Empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartitas, por dos (2) representantes de los Trabajadores y dos (2) representantes del Empleador, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". El Empleador designará directamente a sus Representantes y los Trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los Trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

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

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

- b) El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones Anteriores.

Este Comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia a los funcionarios o Trabajadores competentes de la Empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.

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".

ARTÍCULO 90°. TRATAMIENTO SANCIONATORIO Y GARANTÍAS: Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

ARTÍCULO 91°. La Empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTICULO 92. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

ARTÍCULO 93. SUJETOS PROTEGIDOS EN EL TRABAJO DE VIOLENCIAS Y ACOSO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

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

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

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 94°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las consagradas en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así

1. Facilitar a los Trabajadores los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

2. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de Trabajadores menores que ordena la ley.
3. Conceder a las Trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados.
4. Conservar el puesto a las Trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la Trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expide durante los descansos o licencias mencionadas.
5. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
6. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 del 2013 y demás leyes 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.
7. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
8. 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.
9. 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, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
10. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
12. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador éste garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral. Suministrarles cada cuatro (4)

meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la Empresa. (Artículo 57 C.S.T.).

13. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas otorgadas por la ley.
14. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo 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.
15. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
16. 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.
17. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 95°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Además de las obligaciones especiales del Trabajador estipuladas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, tendrá las siguientes obligaciones específicas.

1. Cumplir con los horarios establecidos por el Empleador para el cumplimiento de las funciones asignadas u /o contratadas.
2. Guardar la debida reserva de la información de la Empresa catalogada como información confidencial. Para tales efectos, se considera que toda aquella información que conozca el Trabajador, cuya causa u origen sea el desempeño de sus funciones o aquellas que le sean atribuidas por sus superiores jerárquicos tienen tal característica y sólo deberá ser revelada a terceros con autorización expresa y escrita de su jefe inmediato, gerentes o por el titular de la misma.
3. Comunicar oportunamente al Empleador, los incidentes u accidentes de origen laboral ocasionados dentro de las instalaciones de la Empresa o del cliente o en las zonas o lugares donde estén realizando las funciones para las cuales han sido contratados.
4. Asistir a todas las capacitaciones que se organicen en la Empresa, proveedores y/o clientes.
5. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
6. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
7. Utilizar la dotación y los elementos de protección personal dados por la Empresa.
8. Comunicar oportunamente al Empleador los hechos y motivos por los cuales solicitan las diferentes licencias remuneradas o no remuneradas.
9. Conservar el sitio de trabajo u oficina en condiciones de aseo y orden.

10. Contestar en el menor tiempo posible las llamadas telefónicas y/o correos electrónicos que le haga el Empleador o sus representantes.
11. Portar adecuadamente la dotación entregada por el Empleador, dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa, mientras se encuentre desarrollando actividades propias de la Empresa.
12. En el momento en que se produzca la terminación del contrato, sin importar la causa, el Trabajador estará obligado a realizar la devolución de las dotaciones que se le hayan entregado durante la relación laboral, la cual se encuentra debidamente contramarcada con el logo o nombre de la Empresa, carnet, llaves y demás elementos físicos, tecnológicos y claves de acceso entregados dada por la Empresa y así mismo hará entrega mediante acta escrita del puesto de trabajo, maquinaria y equipos a su cargo.
13. Cumplir con las normas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud (SGSST) en el trabajo de la Empresa.
14. Cumplir con el orden y el aseo en el lugar de trabajo u donde desempeñe las funciones delegadas por el Empleador.
15. Abstenerse de ingresar, cargar o procesar datos sensibles de clientes, información financiera o secretos comerciales de la empresa en plataformas de Inteligencia Artificial (IA) públicas o no autorizadas oficialmente por el área de sistemas. Todo uso de IA para fines laborales deberá cumplir con la política de seguridad de la información de la empresa.
16. Garantizar la estricta reserva de las bases de datos de clientes y colaboradores. Queda prohibido compartir información que contenga datos personales a través de canales no institucionales o aplicaciones de mensajería instantánea personal (ej. WhatsApp no corporativo) sin la encriptación o autorización requerida.
17. Participar activamente y con carácter obligatorio en las capacitaciones, foros y actividades implementadas por la empresa para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género. Asimismo, es obligación del trabajador reportar a través de los canales del Comité de Convivencia cualquier situación de esta índole de la que sea testigo.
18. En caso de laborar bajo modalidades remotas, de teletrabajo o trabajo en casa, el trabajador está obligado a mantener las condiciones ergonómicas y de seguridad industrial reportadas inicialmente a la ARL. Cualquier cambio de domicilio desde el cual se preste el servicio, o cualquier alteración en el espacio de trabajo, deberá ser notificado inmediatamente al empleador.
19. Utilizar de manera responsable y ceñida a la verdad los mecanismos internos de queja o denuncia (como el Comité de Convivencia Laboral), absteniéndose de presentar acusaciones temerarias o falsas con el único propósito de perjudicar a un superior o compañero de trabajo.

ARTÍCULO 96°. SE PROHÍBE A LOS EMPLEADORES. Además de las estipuladas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene las siguientes prohibiciones específicas:

1. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los

trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable aquel y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

2. Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
5. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

ARTÍCULO 97°. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Llegar tarde a las jornadas laborales, sea en las instalaciones de la Empresa o del cliente o al lugar donde estén realizando las funciones para las cuales ha sido contratados.
2. Fumar dentro del ejercicio de sus funciones y cumplimiento de su horario laboral, así mismo dentro de las instalaciones de la Empresa, y la de los clientes o en sus espacios anexos y complementarios.
3. Ingresar y utilizar aparatos tecnológicos no autorizados como celulares, Ipad, tabletas o cualquier otro elemento que pueda interrumpir el desarrollo de sus labores, excepto que sean propiedad de la Empresa y sean destinados para usos laborales. Se hace énfasis que dependencias como Planta, y servicio de atención al público deben aplicar con mayor diligencia y cuidado este numeral.
4. Hacer mal uso de los elementos tecnológicos proporcionados por el Empleador y con fines diferentes a la actividad comercial de la Empresa.
5. Paralizar temporal o permanentemente la labor para la cual ha sido contratado, salvo en los casos de cese de actividades amparado por el derecho fundamental a la huelga legalmente declarada o permisos sindicales debidamente notificados
6. Desarrollar cualquier tarea o actividad que no esté directamente relacionada con las responsabilidades y tareas asignadas en sus descripciones de trabajo o encomendadas por el Empleador. Esto incluye, pero no se limita a, actividades personales, distracciones, proyectos personales, uso no autorizado de recursos de la Empresa y cualquier otra tarea que no esté directamente relacionada con sus funciones laborales asignadas.
7. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de la Empresa.
8. Permitir o conceder el acceso a personal no adscrito a la Empresa, sin autorización explícita y formal otorgada por la dirección de la Empresa.
9. La utilización de los computadores de la Empresa para cualquier propósito que no esté directamente relacionado con las tareas laborales contratadas, lo que incluye, entre otras acciones, la descarga de software no autorizado y el acceso a redes sociales durante las horas laborales.
10. Revelar secretos o datos reservados de la Empresa.
11. Comunicar a terceros sin autorización escrita de la Empresa, las informaciones que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios para la Empresa.
12. Abandonar, aún por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso del superior, sin que haya fuerza mayor o motivo justificado.
13. Retirarse del turno de trabajo antes de que se termine su jornada laboral.
14. No realizar el registro correspondiente completo y actualizado de todas las actividades ejecutadas en cada área, incluye cargue, descargue, clasificación, almacenamiento,

procesamiento y reparación; durante el tiempo en que esté desempeñando las funciones asignadas por el Empleador.

15. Realizar reuniones en locales o predios de la Empresa sin obtener previamente la autorización correspondiente por el Empleador, incluso si estas se llevan a cabo fuera del horario laboral.
16. Queda estrictamente prohibido tener y/o poseer dentro de la Empresa cualquier cantidad de sustancias embriagantes, tóxicas, explosivas, narcóticos o similares.
17. Presentarse al trabajo o ejecutar sus labores bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas, cuando dicha situación afecte de manera directa y objetiva su desempeño laboral, ponga en riesgo la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) propia o de sus compañeros, o comprometa la imagen de la Empresa ante los clientes.
18. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el Reglamento de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de Empresa, o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades.
19. Hurtar, apoderarse, sustraer total o parcial cualquier elemento o cantidad de dinero por parte de los Trabajadores y que esta pertenezca a la Empresa, terceros u compañeros de trabajo; comprobado el apoderamiento, la Empresa a discreción podrá presentar la denuncia formal ante la fiscalía general de la Nación.
20. Ingresar, procesar o compartir bases de datos, información financiera, estrategias jurídicas o cualquier dato sensible de los clientes, en plataformas de Inteligencia Artificial generativa públicas (ej. ChatGPT, Gemini, Claude, etc.) sin la autorización expresa del área de tecnología o gerencia, configurándose esta conducta como una falta gravísima por vulneración al secreto profesional.
21. Ejercer cualquier tipo de retaliación, acoso, aislamiento o represalia contra los trabajadores que hayan interpuesto quejas ante el Comité de Convivencia Laboral por presuntos hechos de acoso laboral, acoso sexual o violencias basadas en género, o contra aquellos que sirvan como testigos en dichos procesos.
22. Conectarse a redes de internet públicas, abiertas o no seguras (como cafeterías, aeropuertos o centros comerciales) para acceder a los servidores de la empresa, enviar correos corporativos o manipular información de clientes mientras se encuentra en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, poniendo en riesgo la ciberseguridad de la compañía.
23. Falsificar, adulterar, ocultar, destruir o sustraer documentos públicos o privados (tales como incapacidades médicas, certificaciones académicas o laborales, estados financieros, contratos, correos electrónicos, soportes contables o jurídicos de clientes, solicitud de retiro de cesantías por las causales legales, entre otros), con el fin de inducir en error al Empleador, justificar ausencias, encubrir errores operativos, obtener beneficios indebidos o favorecer a terceros. La incursión en esta conducta pone en riesgo la estabilidad y responsabilidad legal de la Empresa, por lo que se calificará de manera inmediata como Falta Gravísima y constituirá justa causa de terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de la obligación del Empleador de interponer las respectivas denuncias penales ante la fiscalía general de la Nación.
24. Hacer uso del teléfono celular en el área de cargue, descargue, clasificación, almacenamiento de manera desmesurada, durante el desarrollo de la jornada de trabajo, para asuntos personales sin la respectiva autorización de su empleador o de su representante.

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS

ARTÍCULO 98°. JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (Art. 62 C.S.T).

Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la prestación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador en sus labores contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo de la Empresa.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al Trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta calificada como GRAVÍSIMA en el presente Reglamento, pactos, convenciones o contratos. En particular, constituirán justa causa inmediata de despido:
 1. *La falsificación, adulteración o fraude documental (físico o digital) que induzca a error al empleador o clientes.*
 2. *El uso no autorizado de Inteligencia Artificial (IA) con datos confidenciales, la fuga de información y la vulneración del Habeas Data.*
 3. *La ejecución de retaliaciones contra denunciantes o testigos en procesos de acoso laboral o sexual.*
 4. *El incumplimiento de los protocolos de ciberseguridad en modalidades de trabajo remoto o teletrabajo.*
 5. *La acumulación de actas de compromiso o sanciones, conforme a la escala de faltas de este reglamento.*
7. La detención preventiva del Trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el Trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del Trabajador que perturbe la disciplina de la Empresa.

12. La renuncia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud comprobada del Trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al Trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa, hasta cuando sea incluido en la nómina de pensionados y reciba el primer pago.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del Trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días (180), previo al cumplimiento de los requisitos legales.

PARAGRAFO 1. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARAGRAFO 2. En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de (15) días.

Solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o tolerar dádivas, sobornos, comisiones, favores, regalos o cualquier tipo de beneficio indebido (financiero o en especie) por parte de clientes, proveedores, entidades gubernamentales o terceros, con el fin de influir en las decisiones de la Empresa o alterar los resultados de las asesorías contables, jurídicas o de recursos humanos. Asimismo, se prohíbe omitir deliberadamente el reporte de operaciones inusuales o sospechosas de los clientes que puedan constituir un riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo (LA/FT) o que vulneren el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) de la compañía. Incurrir en estas conductas será considerado Falta Gravísima y justa causa inmediata de despido.

Por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el Trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al Trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ARTÍCULO 99°. RELACIONES PERSONALES AFECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

Los Empleados que se encuentren en una relación personal afectiva con otro Trabajador de la Empresa deberán informar a su jefe inmediato o al área de Recursos Humanos. Esta notificación se realizará con el fin de gestionar posibles conflictos de interés y asegurar la transparencia en la relación laboral.

Los Trabajadores que mantengan relaciones personales afectivas no podrán ocupar posiciones de supervisión directa o de evaluación entre sí. En caso de que estas relaciones surjan, se deberán tomar medidas para reestructurar las responsabilidades laborales de manera que se eviten situaciones de conflicto de interés.

La Empresa se compromete a promover un ambiente laboral libre de acoso y conductas inapropiadas. Cualquier comportamiento que pueda ser considerado acoso sexual o hostigamiento en el contexto de relaciones personales afectivas será objeto de investigación y podrá conllevar sanciones disciplinarias, conforme a la normatividad vigente.

La Empresa garantizará la confidencialidad de la información relacionada con las relaciones personales afectivas de sus Trabajadores, salvo en los casos en que sea necesario para gestionar conflictos de interés o para atender denuncias de conductas inapropiadas.

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este artículo podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, que serán determinadas de acuerdo con la gravedad de la falta, respetando el debido proceso.

CAPITULO XII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 100°. Con el objetivo de establecer las normas de conducta y procedimientos que regulen la relación laboral en la Empresa, garantizando un ambiente ordenado y productivo, así como el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los Trabajadores se estipula, lo siguiente:

La Empresa no podrá imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T.). Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del Trabajador.

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el Reglamento de la Empresa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los Trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 101°. CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS. La levedad o gravedad de las faltas se establece atendiendo los siguientes criterios:

a. El grado de culpabilidad.	Se refiere a la intención o negligencia con la que se cometió la falta. Según el CST, las faltas pueden ser cometidas de manera dolosa (intencionada) o culposa (por negligencia). Un grado alto de culpabilidad puede ser considerado para sanciones más severa, mientras que una falta cometida sin intención de causar daño podría ser tratada con mayor renuencia.
b. La afectación del servicio.	Este criterio evalúa el impacto que la falta tiene en el funcionamiento de la Empresa. Si la conducta del trabajador afecta significativamente la operatividad, la calidad del servicio, o la seguridad en el trabajo, se considerará una falta grave. Esto se alinea con el principio de buena fe y la obligación de colaboración que tienen los Trabajadores con su Empleador, según calidad del servicio, o la seguridad en el trabajo, se considerará una falta grave. Esto se alinea con el principio de buena fe y la obligación de colaboración que tienen los Trabajadores con su Empleador, según lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.
c. El nivel jerárquico del infractor.	El nivel jerárquico del Trabajador que comete la falta es fundamental para la calificación, Un Trabajador en una posición de mayor responsabilidad debe ser un modelo a seguir, y, por ende, se espera un nivel más alto de conducta. Las faltas cometidas por personal directivo o de supervisión pueden tener un impacto más significativo en la Empresa y, por lo tanto, pueden clasificarse como más graves.
d. La trascendencia de la falta.	Se refiere a la importancia de la falta en el contexto de la Empresa. Algunas faltas pueden tener repercusiones más amplias, afectando no solo al infractor, sino también a colegas, clientes o a la reputación de la Empresa. Esto se relaciona con principios de responsabilidad social empresarial, donde la conducta individual puede afectar a la colectividad.
e. El perjuicio ocasionado a la Empresa.	Se refiere a los daños económicos, reputacionales o de otro tipo que la falta puede ocasionar a la Empresa. El CST prevé que las faltas que causen perjuicios significativos pueden ser consideradas como sanciones más severas, reflejando el principio de indemnidad que protege a la Empresa en caso de incumplimientos por parte de sus Trabajadores.
f. La reiteración de la conducta.	La reiteración implica que el Trabajador ha cometido la misma falta en varias ocasiones. Esto puede ser considerado un signo de desinterés o falta de respeto hacia las normas de la Empresa. La normatividad laboral colombiana establece que la reincidencia puede agravar la sanción, toda vez que, indica un patrón de conducta que debe ser corregido.
g. Los motivos determinantes de la conducta.	Los motivos que llevaron al Trabajador a cometer la falta son relevantes para comprender el contexto. Por ejemplo: si la falta fue resultado de una presión externa o una situación personal complicada, esto puede ser considerado atenuante. La ley laboral colombiana promueve la comprensión de las circunstancias que

	rodean las conductas laborales, lo que puede llevar a una sanción más justa.
h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.	Este criterio examina el contexto específico en el que ocurrió la falta. Factores como el tiempo, el lugar, la presencia de otros Trabajadores o la urgencia de una tarea pueden influir en la naturaleza de la falta. Esto es relevante para determinar si la falta fue una acción aislada o el resultado de una situación particular que podría mitigar su gravedad.

PARÁGRAFO. Las faltas que se constituyen como gravísima, facultan al Empleador a dar por terminado el contrato por justa causa.

Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron deliberadas entre los Trabajadores y la Empresa así:

ARTICULO 102. Se considerarán faltas leves, las siguientes:

ITEM	FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1	La llegada tarde al sitio de trabajo después de quince (15) minutos en la hora de entrada establecida sin excusa suficiente o soportada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
2	No marcar la hora de ingreso y salida en el horario estipulado	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
3	No usar la dotación de manera adecuada y completa (en forma indicada, ordenada y limpia) como se la entrega el empleador para el desarrollo de la labor.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
4	No hacer entrega el mismo día de los elementos técnicos, tecnológicos de la empresa prestados al trabajador.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
5	Consumir alimentos en el puesto de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
6	Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
7	Inasistencia a reuniones, capacitaciones u otras actividades de promoción y prevención que realice la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa

8	Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa o no atender u observar estrictamente las ordenes o instrucciones.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
9	Dormirse en el puesto de trabajo o en el lugar del desarrollo de la actividad laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
10	No mantener las carpetas en el Drive o en la red interna actualizadas.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
11	No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo con el procedimiento y plazo establecido en el reglamento de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
12	El incumplimiento a las circulares y directrices de carácter informativo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
13	Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
14	No cumplir con las rutinas, rutas o programas específicos para desarrollar la labor contratada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
15	Negarse a recibir o firmar normas, instrucciones, ordenes, circulares y demás que la empresa entregue por escrito.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
16	Incumplir con los tiempos establecidos para la entrega de las solicitudes de los clientes, esto es máximo 3 días desde la recepción de la solicitud	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
17	No presentar los informes en los tiempos establecidos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
18	No presentar las evaluaciones de desempeño en los tiempos establecidos	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
19	Contactar a compañeros en su tiempo de desconexión por temas NO urgentes	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
20	Inasistencia injustificada a capacitaciones de SG-SST o promoción y prevención	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa

21	Realizar reuniones o conversaciones no relacionadas con las funciones laborales, con compañeros o terceros, durante la jornada de trabajo, cuando afecten el normal desempeño de las labores.	Llamado de atención por escrito	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
-----------	---	---------------------------------	-----------------------------	------------------------------	-------------------------

ARTICULO 103. Se considerarán faltas graves, las siguientes:

ITEM	FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1	La falta total al trabajo durante el día laboral sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
2	La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, prohibiciones, deberes, contenidas en este reglamento interno de trabajo.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
3	El uso del celular, Tablet u otro aparato inteligente electrónico personal utilizado en el horario de trabajo, salvo expresa autorización del empleador.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
4	Consumo de cigarrillo o vapeador al interior del lugar donde se desarrolle la labor o se ausente de la misma para su consumo.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
5	Llegar al sitio de trabajo o lugar del desarrollo de labor bajo los efectos del alcohol u otra sustancia alucinógena o estimulante. Para ello la empresa los sustentará con testigos y prueba practicada en IPS.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
6	La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, contenidas en este reglamento de trabajo, y en el código sustantivo de trabajo	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	

7	Desarrollo de actividades riesgosas que no estén dentro de sus funciones que atenten contra su seguridad.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
8	Faltar por 2 o más días consecutivos sin justa causa o previa incapacidad médica.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
9	No atender oportuna y eficientemente a los clientes, tratarlos mal o en forma descuidada.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
10	Incumplir sin justa causa las ordenes de sus superiores siempre que estas no lesionen su dignidad.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
11	Contribuir al peligro en el lugar de trabajo por no cumplir con las normas de seguridad industrial o protocolos de bioseguridad.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
12	Violar las normas de higiene y seguridad industrial o protocolos de bioseguridad.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
13	Realizar erróneamente una nómina o una afiliación.	Suspensión de 01 a 03 días.	Suspensión hasta por 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
14	Realizar una asesoría incorrecta a algunas de las empresas cliente.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
15	Faltar al respeto a su superior o compañero de trabajo, física o verbalmente	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
16	Usar equipos electrónicos como celular, computadores para funciones distintas a las encomendadas.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
17	Hacer expresiones vulgares o desagradables en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
18	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique las herramientas, edificios o salas de trabajo	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa

19	Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
20	No diligenciar y/o entregar el reporte diario (área comercial) de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de verdad	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
21	Llevar al lugar de trabajo objetos de distracción como radios, equipos de cómputo, revistas, televisores, portátiles para escuchar música en horarios laborales.	Suspensión de 01 a 03 días	Suspensión de 04 a 08 días	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa
22	Referirse de mala manera con los clientes, de la empresa o sus representantes.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
23	Realizar visitas a las empresas clientes sin la autorización del superior inmediato.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
24	Recomendar terceras personas a las empresas clientes, sin la debida autorización del representante legal.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
25	Facilitar información personal o laboral de MULTIFILTROS LTDA o de las empresas clientes a terceros o trabajadores no autorizados.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
26	Recibir sumas de dinero de los clientes como gratificación por los servicios prestados sin la debida autorización del representante legal.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
27	Conectarse a redes WiFi públicas o no seguras para manipular datos de clientes	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	
28	Incumplir de forma reiterada las normas de desconexión laboral hacia el personal a cargo.	Suspensión de 01 a 08 días.	Suspensión hasta por 30 días	Despido con Justa Causa	

ARTICULO 104. Se considerarán faltas gravísimas que facultan al empleador para dar por terminado el contrato y son las siguientes:

ITEM	FALTA	PRIMERA VEZ
1	Sostener negociaciones extraoficiales, acuerdos paralelos o utilizar las relaciones personales con clientes para desviar negocios, ofrecer servicios a título personal o generar conflictos de interés en perjuicio de la Empresa.	Despido con Justa Causa
2	Suministrar a extraños, sin autorización expresa, de las directivas de la empresa datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Despido con Justa Causa
3	Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio de terceros	Despido con Justa Causa
4	Hacer mal uso, destruir, dañar, prestar o vender los elementos, herramientas propias de la empresa.	Despido con Justa Causa
5	La negativa injustificada a realizarse los exámenes médicos ocupacionales periódicos, poniendo en riesgo grave su propia salud o contraviniendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Despido con Justa Causa
6	Descargar, instalar software, hardware o permitir el uso remoto de los equipos y/o la red de empresa sin autorización escrita del representante legal, su suplente, el gerente o quien haya sido designado de acuerdo al perfil de cargo con esta responsabilidad	Despido con Justa Causa
7	Omitir deliberadamente o por negligencia grave la realización de actividades (pagos, liquidaciones y reportes) que generen sanciones monetarias.	Despido con Justa Causa
8	Trabajar simultáneamente para otra empresa que preste los mismos servicios que presta MULTIFILTROS LTDA.	Despido con Justa Causa
9	Actuar en representación de MULTIFILTROS LTDA sin la debida autorización del representante legal o quien haga sus veces	Despido con Justa Causa
10	Falsificar, adulterar, destruir o sustraer documentos públicos o privados (incapacidades médicas, estados financieros, correos, contratos) con el fin de inducir en error al empleador, encubrir fallas o favorecer a terceros.	Despido con Justa Causa
11	Ingresar, procesar o compartir bases de datos o información confidencial de clientes en plataformas de Inteligencia Artificial (IA) generativa públicas sin autorización, vulnerando el secreto profesional.	Despido con Justa Causa
12	Solicitar, aceptar, ofrecer o tolerar sobornos, dádivas o beneficios indebidos por parte de clientes o terceros, así como omitir el reporte de operaciones sospechosas de Lavado de Activos (LA/FT).	Despido con Justa Causa
13	Ejercer retaliaciones, amenazas o represalias contra trabajadores (comprobadas) que hayan interpuesto denuncias por acoso laboral, acoso sexual o violencias basadas en género, o contra quienes sirvan de testigos en dichos procesos.	Despido con Justa Causa

TIPOS DE SANCIONES

ARTÍCULO 105°. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en casos de reincidencia de cualquier grado. Artículo 112 CST).

ARTÍCULO 106°. LLAMADO DE ATENCIÓN O MEMORANDO. Se enmarcan dentro de las facultades del Empleador para imponer sanciones disciplinarias ante faltas cometidas por el trabajador. Estas deben ser proporcionales a la falta cometida y sujetas a un debido proceso.

1. Principios básicos:	Legalidad: todo llamado de atención debe basarse en una falta real y comprobable, definida previamente en el manual de funciones o en este Reglamento.
	Proporcionalidad: la medida debe ser proporcional a la gravedad de la falta.
	Debido proceso: es imprescindible seguir un proceso que garantice el derecho a la defensa del Trabajador.
2. Proceso de llamado de atención:	Identificación de la falta: la falta debe estar claramente identificada y documentada, preferiblemente con evidencias que la soporten.
	Notificación escrita: el llamado de atención debe realizarse por escrito, detallando la falta cometida, la norma infringida y las posibles consecuencias de reincidencias.
	Derecho a la defensa: el Trabajador debe tener la oportunidad de presentar su versión de los hechos y justificar su conducta si lo considera pertinente.
	Decisión y registro: después de considerar la versión del Trabajador se toma una decisión y se registra el llamado de atención en el expediente laboral del Trabajador.
3. Tipos de llamados de atención:	Verbal: para faltas leves y como primera medida.
	Escrito: para faltas más graves o reincidencias.
1. Consecuencias de ignorar los llamados de atención:	La reiteración de faltas después de los llamados de atención puede llevar a sanciones más severas, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

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

ARTÍCULO 107. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: 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 ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días (Ley 2466 de 2025). En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones, que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

PARAGRAFO 2. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

- **Descargos del Trabajador:** se indicará la fecha, hora y lugar donde el Trabajador podrá presentar sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y presentar las que considere necesarias y pertinentes para respaldar su defensa. El Trabajador tendrá un plazo hasta de cinco (5) días hábiles, contados a partir del vencimiento del término de traslado para presentar sus descargos.

Los descargos podrán realizarse de forma sincrónica mediante herramientas tecnológicas de comunicación que permitan el registro por voz o video, garantizando la identidad de las partes.

Si el Trabajador no puede asistir a la diligencia de descargos, deberá justificar la causal de su inasistencia un plazo hasta de dos (2) días por escrito o correo electrónico. Si la justificación es aceptada, se reprogramará la diligencia en un plazo no mayor a 3 días para su nueva comparecencia; de lo contrario, se entenderá que no se presentaron descargos.

Si el Trabajador requiere documentación que esté en poder del Empleador, deberá solicitar dentro de los dos (2) días siguientes

El Trabajador podrá asistir a la diligencia con dos (2) testigos si así lo considera pertinente. Si se presentan, esto se registrará en el acta, así como la posibilidad de asistir con un apoderado de confianza.

Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido por 1 o 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes en el momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derechos de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Si el trabajador es persona con discapacidad, la empresa le garantizará recursos para garantizar la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Si la diligencia se realiza por medios digitales, y esta va a ser grabada se le notificará al trabajador y este deberá confirmar si está de acuerdo o no. Si se autoriza la grabación, se dejará constancia en el acta. Si no se autoriza, se nombrará un testigo que dará fe del contenido de la diligencia. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de los descargos, el Empleador practicará las pruebas solicitadas y dentro de un día hábil más, las presentará al trabajador para que este realice las contradicciones pertinentes.

- **Decisión final:** Luego de realizada la diligencia de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas y que estas hayan sido controvertidas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el Trabajador incurrió o no en una falta; el Empleador dispondrá de un plazo máximo hasta de diez (10) días hábiles para emitir la decisión sobre la sanción, la cual deberá ser motivada. Además, se otorgará al Trabajador un término de cinco (5) días hábiles para impugnar la decisión interponer un recurso de reposición o de apelación, que deberá ser resuelto por el Empleador en un plazo hasta de tres (3) días.

No producirá efecto alguno la consecuencia jurídica aplicada con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.

El Empleador no podrá aplicar sanciones que no estén previstas en la normativa vigente, el Código Sustantivo del Trabajo, o en acuerdos y convenios colectivos.

En caso de que el Trabajador se niegue a recibir o firmar la comunicación de la decisión adoptada, deberá firmarla el gerente y/o quien realice la diligencia.

Si el Trabajador, al iniciar la diligencia de descargos, admite voluntariamente los cargos imputados, se le impondrá la sanción a que hubiere lugar proporcional y razonables a los daños causados

Nulidad de sanciones. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este Reglamento. (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 108°. Los reclamos de los Trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de: gerente general o subgerente quien los oír y resolverá en justicia y equidad. En cualquier caso, se puede realizar las solicitudes de los trabajadores al siguiente correo gestionhumana@multifiltroslda.com

ARTÍCULO 109°. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el Trabajador o Trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, cuando lo hubiere.

CAPITULO XV

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Es una modalidad 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 utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 110°. MODALIDADES. La ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiera de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTICULO 111. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En concordancia con la Ley 2191 de 2022 y la política interna de la Empresa, los teletrabajadores tendrán derecho a la desconexión laboral, por lo cual no podrán ser contactados ni requeridos para el desarrollo de actividades laborales una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo.

La jornada laboral deberá ajustarse a los límites legales vigentes para el año 2026, conforme al proceso de reducción gradual establecido por la ley.

Igualmente, el uso de herramientas tecnológicas de seguimiento, control o monitoreo deberá respetar en todo momento la intimidad, dignidad, descanso y demás derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 112°. USO RESPONSIBLE DE RECURSOS TECNOLÓGICOS Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN. El Teletrabajador se obliga a hacer uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información que le sean suministrados por el Empleador. Por tanto, se establecen las siguientes prohibiciones y obligaciones:

A. PROHIBICIONES PARA LOS TELETRABAJADORES O QUIENES REALICEN TRABAJO EN CASA:

1. Replicar mensajes por correo electrónico de divulgación general o de advertencias públicas recibidos de fuentes externas.
2. Omitir el cumplimiento de sus responsabilidades respecto a la seguridad de la información creada, procesada o utilizada en el soporte del negocio, sin importar el medio, formato, presentación o lugar donde se encuentre.

3. Cargar, instalar o archivar en los recursos informáticos hardware o software de cualquier tipo, especialmente software de desarrollo o programación, software de crackeo (utilizado para descifrar claves de programas, sitios en Internet o claves colocadas a archivos de Word o Excel) sin previa autorización formal del Empleador, así como material con contenido erótico o pornográfico.
4. Descargar cualquier tipo de software o programa no autorizado desde Internet para instalarlo en su computadora.
5. Instalar software de uso personal, como juegos, videos, protectores de pantalla, reproductores de MP3, o copiar archivos de música (MP3, AVI, MPEG, MIDI) en el disco duro de la estación de trabajo.
6. Alterar el código fuente de los programas instalados y la configuración del sistema operativo de su computadora.
7. Compartir carpetas de forma permanente; solo podrá hacerlo en el momento que se requiera y utilizando su contraseña de acceso. Preferiblemente, compartirá archivos solo en forma de lectura.
8. Consumir alimentos o bebidas cerca de su estación de trabajo.
9. Utilizar el correo electrónico para operaciones ajenas a las labores diarias; el empleado debe abstenerse de enviar información ociosa con contenido inapropiado o archivos de gran tamaño o en formatos no utilizados por la Empresa.
10. Usar medios móviles de almacenamiento (CD, DVD, memorias flash, Blu-ray, discos externos, etc.) para transportar información de la Empresa sin su autorización.

b. OBLIGACIONES PARA LOS TELETRABAJADORES O QUIENES REALICEN TRABAJO EN CASA:

1. Activar el protector de pantalla cuando se ausente de su lugar de trabajo, con un tiempo de espera preferible de tres (3) minutos.
2. Efectuar copias de respaldo periódicas en los sitios asignados por el Departamento de Sistemas (se recomienda hacerlo semanalmente).
3. Activar la firma digital para el envío y respuesta de mensajes, incluyendo en ella su nombre, cargo, empresa, ciudad, teléfono, extensión y correo electrónico.

ARTÍCULO 113. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:

- a) Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas.
- b) Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
- c) El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

CAPITULO XVI PROTECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 114°. En cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, y sus decretos reglamentarios, la Empresa en calidad de responsable del tratamiento de los datos personales de los titulares que reposan en sus bases de datos, ha adoptado estas Políticas de Tratamiento de la Información para garantizar que la recolección que se hace de los datos personales se ajuste a las disposiciones legales vigentes.

Las políticas dan cumplimiento a los deberes establecidos en la Ley 1581 de 2012, así como el Decreto 1074 de 2015, en lo relacionado con la adopción de un manual interno de políticas y procedimientos para el adecuado cumplimiento de la ley de protección de datos, así como para regular los procedimientos de recolección, manejo y tratamiento de los datos personales de empleados, proveedores, clientes, socios y visitantes.

ARTÍCULO 115°. NORMAS DE CONFIDENCIALIDAD. La Empresa es propietaria de todas las conexiones y sistemas que incluyen el correo electrónico interno y externo, documentos adjuntos, mensajes del sistema telefónico, navegación en Internet, estaciones de trabajo, computadoras de escritorio, portátiles, impresoras, software, y en general, todo el conjunto de instrumentos que forman parte de los sistemas electrónicos de la Empresa.

Estas son herramientas de trabajo entregadas a los Teletrabajadores o a quienes están desarrollando trabajo en casa para su correcto uso y para el desarrollo de sus labores, con el propósito de incrementar la productividad y reducir costos.

Como consecuencia de lo anterior, la Empresa, como propietaria de los medios de trabajo, puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención con el fin de garantizar el uso institucional y no personal de estos. No existen mensajes confidenciales o privados entre los Trabajadores de la Empresa, sus allegados o cualquier persona que utilice estos medios de trabajo de forma indebida o fraudulenta sin autorización expresa.

En ninguna circunstancia podrá divulgarse a personal externo la descripción de usuarios, infraestructura de equipos, programas o información de archivos con datos de los clientes o proveedores de la Empresa, pues esta información puede ser utilizada de manera perjudicial para los intereses de la Empresa. El suministro de esta información sólo podrá ser autorizado por la Gerencia para casos especiales y debidamente sustentados.

ARTÍCULO 116°. DERECHOS DE AUTORÍA. Todos los desarrollos informáticos y metodológicos generados durante el ejercicio de las actividades del Trabajador dentro de la Empresa son propiedad intelectual de la Empresa. Está prohibida su distribución y lucro personal.

El incumplimiento de las prohibiciones anteriores será sancionado conforme a lo indicado en la parte pertinente de este Reglamento.

ARTÍCULO 117°. USO DE CÁMARAS Y SONIDO DE VIGILANCIA EN LA EMPRESA.

Objeto. La Empresa establece las condiciones y principios bajo los cuales se instalarán y utilizarán cámaras y sistemas de sonido de vigilancia en las dependencias de la Empresa, con

el objetivo de garantizar la seguridad de los Trabajadores, la protección de los bienes de la Empresa y el cumplimiento de normativas legales.

Finalidad de la Vigilancia. La instalación de cámaras y sistemas de sonido de vigilancia tiene como finalidad principal la protección de la integridad física de los trabajadores, la prevención de delitos y la guarda de los activos de la Empresa. Asimismo, se utilizarán para el aseguramiento de un ambiente laboral seguro y productivo.

Ubicación de los Dispositivos. Las cámaras de vigilancia estarán ubicadas en áreas comunes y de acceso público, tales como entradas, pasillos, áreas de descanso y zonas de parqueo. No se instalarán en lugares donde los Trabajadores tengan derecho a una expectativa razonable de privacidad, como baños, vestuarios o espacios de descanso.

Aviso a los Trabajadores. Se informará a todos los Trabajadores sobre la existencia de sistemas de vigilancia, su finalidad y el alcance de la misma. Se colocarán avisos visibles en las áreas donde se encuentren instaladas las cámaras, indicando que la zona está bajo vigilancia.

Tratamiento de la Información. La grabación y el almacenamiento de las imágenes y sonidos se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales. La información recopilada será de uso exclusivo para los fines establecidos en este artículo y no será utilizada para fines distintos a los autorizados.

Acceso a la Información. El acceso a las grabaciones y a la información obtenida a través de sistemas de vigilancia estará restringido a personal autorizado, garantizando la confidencialidad y la protección de la información personal de los Trabajadores.

Prohibición de Uso Inadecuado. Queda estrictamente prohibido el uso de las grabaciones y la información obtenida a través de los sistemas de vigilancia para fines de acoso laboral, hostigamiento o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad y el bienestar de los Trabajadores. Cualquier infracción a esta disposición será considerada una falta grave y se someterá a las sanciones correspondientes.

Capacitación y Sensibilización. La Empresa se compromete a realizar capacitaciones periódicas sobre el uso responsable y ético de los sistemas de vigilancia, así como sobre los derechos de los trabajadores en relación con la privacidad y la protección de datos

ARTICULO 118. NO COMPETENCIA Y NO CAPTACION. EL TRABAJADOR reconoce que, en razón del cargo, tendrá acceso a información estratégica y a la cartera de clientes del EMPLEADOR. En consecuencia, durante la vigencia del contrato y por CINCO (5) AÑOS posteriores a su terminación, el TRABAJADOR se abstiene de:

- Prestar, directa o indirectamente, los mismos servicios del cargo contratado a cualquier cliente actual o anterior del EMPLEADOR, sin su autorización escrita.
- Aceptar vinculación laboral o contractual con empresas clientes del EMPLEADOR para realizar funciones equivalentes a las desempeñadas en el presente contrato.
- Captar, inducir o facilitar la desvinculación de compañeros de trabajo o clientes del EMPLEADOR para vincularlos a empresas competidoras o propias.

PARAGRAFO. El incumplimiento generara a cargo del TRABAJADOR el pago de una cláusula penal equivalente a VEINTE (20) salarios mensuales por cada cliente captado o acto de competencia desleal comprobado, como estimación mínima de los perjuicios, sin perjuicio de la indemnización mayor que se acredite, de conformidad con la Ley 256 de 1996.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 119°. Este Reglamento Interno de Trabajo será publico ante los trabajadores en dos lugares visibles dentro de la empresa o por medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

CAPITULO XVIII VIGENCIAS

ARTÍCULO 120°. El Empleador publicará en cartelera de la Empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los Trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. (Artículo 119 CST).

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 121°. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

ARTÍCULO 122° PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN Y OBJECIÓN DE LOS TRABAJADORES: De conformidad con la legislación laboral vigente, una vez publicado el presente Reglamento Interno de Trabajo o sus actualizaciones, los trabajadores, o la organización sindical si la hubiere, tendrán un plazo perentorio de quince (15) días hábiles para presentar objeciones o impugnar las cláusulas que consideren contrarias a la ley, a los contratos individuales o que desmejoren sus garantías mínimas, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos [106](#), [108](#), [111](#), [112](#) o [113](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

- Las objeciones deberán presentarse por escrito ante la Gerencia o el Departamento de Recursos Humanos, debidamente sustentadas.
- La Empresa contará con un término prudencial de quince (15) días para analizar la solicitud. Si la Empresa encuentra procedentes las objeciones, realizará los ajustes y publicará la adenda correspondiente.
- En caso de que la Empresa y los trabajadores no logren un acuerdo sobre las modificaciones solicitadas, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Inspección del Ministerio del Trabajo, entidad que dirimirá la controversia y ordenará las modificaciones a que haya lugar.

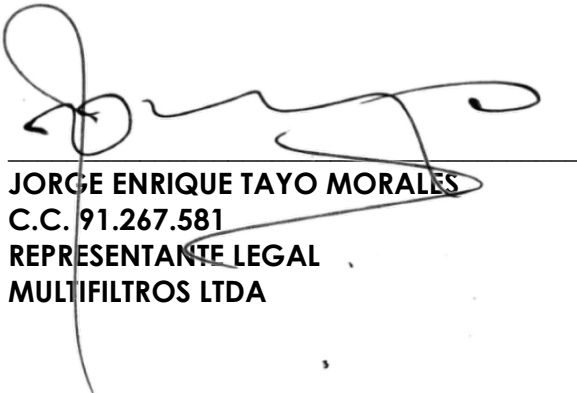
ARTÍCULO 123°. MODIFICACIONES. Tabla de Control de Modificaciones. Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del Documento	11/08/2025
002	Todas las páginas	Actualización Ley 2466 de 2025 y Decreto 0223 de 2026	30/03/2026

CAPITULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 124°. No producen 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.).

Se firma en Girón, Santander el 06 del mes de mayo del año dos mil veintiséis (2026).




JORGE ENRIQUE TAYO MORALES
C.C. 91.267.581
REPRESENTANTE LEGAL
MULTIFILTROS LTDA

POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

MULTIFILTROS LTDA identificado con NIT No. 8040041051-1, se compromete a proporcionar ambientes de trabajo sanos, seguros y adecuados a sus trabajadores, conscientes de la importancia de crear mecanismos para la prevención de conductas de acoso laboral y acoso sexual contando con la participación de los trabajadores, mediante la conformación e intervención del comité de convivencia laboral, estableciendo actividades tendientes a la concientización colectiva sobre la sana convivencia y promoción de trabajo en condiciones justas donde todo empleado tenga derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración. Con el propósito de que todos los funcionarios de la organización, independientemente de su forma de vinculación laboral, gocen de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y el acoso sexual en todas sus modalidades y formas sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico dentro de la organización.

La empresa se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de la normatividad colombiana en materia de acoso laboral y acoso sexual, dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y acoso sexual, a su vez, la conformación del comité de convivencia laboral como parte de las estrategias para realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial de la empresa, en lo que respecta a bienestar y acoso en el entorno de trabajo. Así mismo, MULTIFILTROS LTDA facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y a una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Se firma en Girón, Santander el 30 del mes de marzo del año dos mil veintiséis (2026).



JORGE ENRIQUE TAYO MORALES
C.C. 91.267.581
REPRESENTANTE LEGAL
MULTIFILTROS LTDA

PUBLICACIÓN

“Por medio del cual se publica actualización del Reglamento Interno de Trabajo del establecimiento de comercio MULTIFILTROS LTDA

La empresa MULTIFILTROS LTDA en cabeza de su representante Legal en reunión que se llevará a cabo el día treinta (30) de marzo del 2026 a las 08:30 am; en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias y en especial las que confiere la Cámara de Comercio como entidad Legalmente constituida.

CONSIDERANDO.


1. Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 333 consagra La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común.
2. Que el presente reglamento es emitido ante la necesidad de actualizar la normatividad interna en materia laboral, por lo cual, debe ser consultado de manera permanente por los trabajadores con el fin de tener claridad frente a sus derechos y obligaciones con la empresa.
3. Que la empresa a partir del día 30 de marzo de 2026 a través de publicación en cartelera y socialización general informara a los trabajadores sobre la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, dando a conocer el texto del mismo e informando que dentro de los siguientes quince (15) días hábiles, podrían pronunciarse frente al mismo, si consideran que las cláusulas controvierten lo dispuesto en los artículos 106 (Elaboración del Reglamento Interno sin intervención ajena salvo acuerdo en contrario), 108 (Contenido del Reglamento Interno de Trabajo), 111 (Sanciones Disciplinarias), 112 (Sanción de Suspensión), y 113 (Multas) del Código Sustantivo del Trabajo.

ACUERDA

Socializar y Publicar el texto del Reglamento Interno de Trabajo del establecimiento de comercio MULTIFILTROS LTDA, dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia Laboral en su artículo 120 del CST.

El presente Reglamento Interno derogara los anteriores a la fecha.

Comuníquese, Notifíquese y Cúmplase



JORGE ENRIQUE TAYO MORALES
C.C. 91.267.581
REPRESENTANTE LEGAL
MULTIFILTROS LTDA