

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Infraestructura Digital S.A.S domiciliada en la Calle 32C 66 15 en el Barrio Belén Fátima de la ciudad de Medellín y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la EMPRESA La EMPRESA debe entregar los siguientes documentos:
a) Hoja de vida actualizada
b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
c) Cartas laborales de las últimas empre donde haya laborado.
d) Fotocopia del diploma o certificado de estudio (Bachiller, técnico, tecnólogo, o profesional).
e.) Foto para carné.
f) 4 Fotocopias de la cédula ampliada al 150%.
g) Certificado de Policía y Procuraduría vigentes.
h) Copia de constancia de afiliación al fondo de pensiones.
i) Copia de constancia de afiliación a la EPS.
j) Copia del certificado de la cuenta de ahorros para nómina.
k) Exámenes médicos de ingreso.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111). Tampoco podrá hacerse la exigencia en la inclusión de información en formatos o cartas de solicitud de empleo, acerca de número de hijos, religión, afiliación política, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad o condición de discapacidad, conforme a la Ley 13 de 1972, Ley 1098 de 2006, y la Ley 2466 de 2025.

Período de prueba

ART. 3º—La EMPRESA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

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

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

CAPÍTULO III
Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV
Horario de trabajo

ART. 8º— La jornada de trabajo semanal en la EMPRESA es de 44 horas semanales, las cuales serán reducidas a 42 semanales a partir del 15 de julio de 2026:
Se establece como horario laboral el siguiente:

Personal de proyectos (42 horas semanales)

Lunes a viernes de 7:30am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 4:00 pm

Sábados de: 8:00am a 11:30am

El horario puede ser modificado, de acuerdo con el proyecto que estén y el empleador podrá cambiarlo como lo permite la Legislación Laboral

Personal Administrativo (42 horas semanales)

Lunes a jueves de 7:30am a 1:00 pm y 2:00 pm a 5:00pm
Viernes de: 7:30am a 1:00 pm y 2:00pm a 4:30pm

PAR.1° —Para las empresas que laboran el domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 2º—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) ART. 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) 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 (CST, art. 161, Inciso 1. MODIFICADO. Art. 51. Ley 789 de 202).

b) El empleador y el empleado podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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 (ART.s 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y articulo 11 de la Ley 2466 de 2025)..

PAR. 3°. Los horarios indicados en el ART. anterior cumplen con una jornada de trabajo de 44 horas semanales. La jornada laboral semanal se reducirá conforme lo ordena la Ley 2101 de 2021 y art. 11 de la Ley 2466 de 2025, a partir del 16 de julio de 2026, será de 42 horas semanales.

CAPÍTULO V
Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º— Articulo 10 de la ley 2466 de 2025 que modificó el ART. 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).
PARÁGRAFO: Este horario de trabajo nocturno entra en vigencia el 25 de diciembre de 2025, hasta dicha fecha, el trabajo nocturno será el que se realice entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ART. 10. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11. — l trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el parágrafo del ART. 13 de la ley 2466 de 2025., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, alcanzando máximo doce (12) horas por semana y no requiere permiso del Ministerio del Trabajo (Art. 12 de la ley 2466 de 2025), la Empresa llevará un registro de las horas extras..

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.
1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el ART. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. 1°—La EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13. —La EMPRESA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice el jefe inmediato a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ART. 11 de este reglamento.

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

PAR. 2º—Se reconocerá gastos por concepto de alimentación en la ejecución de proyectos solo en los casos que el jefe inmediato considere pertinente y autorice previamente.

PAR. 3º—Para las actividades de capacitación y actualización del personal fuera del horario laboral se reconocerá gastos por concepto de alimentación.

PAR. 4º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI
Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.
1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

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

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

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el ART. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3°. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Las disposiciones contenidas en los ART.s 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

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

ART. 15. —El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el ART. 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del ART. 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. — **REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO:** ART. 14 de la Ley 2466 de 2025Articulo 26 Ley 789 de 2002, que Modificó Articulo 179 del Código Sustantivo de Trabajo
1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
PAR 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.
PAR 2°. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".
PAR 3°. 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.
PAR 4°. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este ART., 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 ART..
PAR 5°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la EMPRESA suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).
ART. 18. —La época de vacaciones debe ser señalada por la EMPRESA a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

ART. 19. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. — El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
La EMPRESA determina que la acumulación de los días restantes de vacaciones sea hasta por 1 año.

ART. 22. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

ART. 24. — La jornada laboral, se determina de lunes a sábado, por lo que a su vez el día sábado es considerado como día hábil, por lo tanto, deberá incluirse este día en el conteo para el disfrute de las vacaciones. Sección Cuarta del Consejo de Estado, en Sentencia de abril 29 de 1983.

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

Permisos

ART. 24.—La EMPRESA concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y se trate de situaciones comprobadas o demostradas (ART. 15 de la Ley 2466 de 2025):
a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el ART. 3o de la Ley 403 de 1997.
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:
En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
En los demás casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PAR 1°. El menor de edad empleado tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

PAR. 2ºPermiso para estudio: este tipo de permisos corresponderán a media hora por día de lunes a sábado. No se dará permiso en horario laboral entre 8 am a 6pm para el personal técnico y entre 8 am a 5 pm para el personal administrativo. El tiempo otorgado se deberá saldar durante el mismo día o en otro día que se proponga y se dé aceptación por parte del jefe inmediato. Será permitido un horario por día no acumulables salvo un caso especial y sea aprobado. Se deberá enviar horario de clase oficial emitido por la universidad, carta de solicitud de permiso y comprobante de matrícula.

OTROS PERMISOS REMUNERADOS:
a. Licencia de Paternidad: En caso de maternidad de la cónyuge (esposa) del empleado o de la compañera permanente, la EMPRESA aplicará los alcances de la licencia remunerada por paternidad de dos (2) semanas calendario remuneradas, contadas a partir del parto, bajo la exigencia de que se presente el registro civil de nacimiento ante la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del alumbramiento.
b. Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar la licencia. Podrán ser una (1) semana antes del parto y diecisiete (17) semanas de licencia posparto o dos (2) semanas antes del parto y dieciséis (16) semanas posparto o dieciocho (18) semanas a partir del parto, según indicación médica.

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora.
b) La indicación del día probable del parto.
c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

El parto múltiple da lugar a veinte (20) semanas remuneradas de descanso.

Para la licencia de maternidad para madres de niños prematuros se 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 ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

Esta licencia de maternidad es también aplicable 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, a partir de la entrega oficial del menor o a partir del momento en que se adquiere la custodia.

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 a continuación. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:
1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de lo EPS, acorde con la normatividad vigente.
Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente ART..
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 ART. 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un 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 regirá por las siguientes condiciones:
1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo 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 periodos 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.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial 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 de la EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones acá señaladas.
Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.
La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente ART..

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. (Art 238 C.S.T.).

c. Permiso por aborto espontáneo: Sí se presentara aborto en la esposa del empleado o en su compañera permanente inscrita ésta ante EPS, la EMPRESA le dará un permiso remunerado, contado a partir del aborto espontáneo, de conformidad con la incapacidad médica y lo dispuesto por la ley.

d. Permiso por licencia por luto: En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

Primer y segundo grado de consanguinidad:
*Padres
*Hijos
*Hermanos
*Abuelos
*Nietos

Primer y segundo grado de afinidad:
*Cónyuges
*Padres del cónyuge
*Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

Civil:
*Padres adoptivos
*Hijos adoptivos

CAPÍTULO VII
Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25.—Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diver modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los ART.s 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1º).
Períodos de pago: Mensual

ART. 28. —El salario se pagará al trabajador directamente:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

3. El valor de los salarios y liquidación definitiva de prestaciones sociales, así como de cualquier suma que adeude la EMPRESA al trabajador al momento de la terminación de la relación laboral por cualquier causa, podrá ser consignado o transferido a la cuenta bancaria que el trabajador haya reportado para el pago de sus salarios. El pago de los valores descritos en este parágrafo, será realizado dentro de los 10 días hábiles siguientes al día de terminación, por el trámite administrativo que ello implica y con el fin de evitar sobrecostos a la EMPRESA frente a las entidades bancarias por dispersión de pagos.

CAPÍTULO 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

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la EMPRESA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33. —Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la EMPRESA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—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 de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35. —En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empre y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laboral 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.

ART. 37. —En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la EMPRESA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

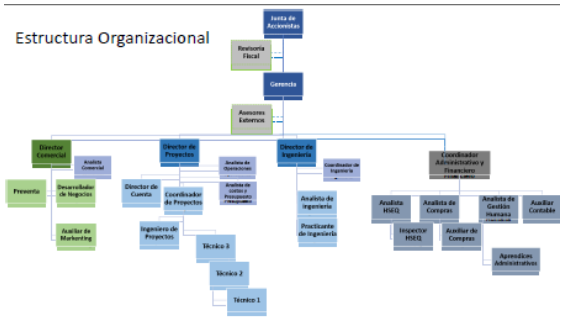
CAPÍTULO IX
Prescripciones de orden

ART. 38. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:
a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la EMPRESA en general.
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO I: Los trabajadores podrán suscribir documentos denominados "compromiso", por medio de los cuales se comprometan a prestar sus servicios de manera adecuada y a evitar repetir conductas que alteren la correcta prestación del servicio frente a los clientes y la armonía en las relaciones entre compañeros de trabajo. Los compromisos no constituyen sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO X
Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la EMPRESA, es el siguiente:



PAR 1. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la EMPRESA: el jefe directo, el director de gestión humana y el gerente.

CAPÍTULO XI
Obligaciones especiales para la EMPRESA y los trabajadores

ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:
1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el ART. 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (Art. 236 CST, numeral 1). La licencia, se comenzará a disfrutar de manera obligatoria dos semanas antes o dos antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico que conste el estado de embarazo de la trabajadora, la indicación del día probable de parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia tal como lo indica el Art. 236 numeral 3. Igualmente, conceder la licencia de paternidad en los términos de ley.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
12. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero (a) permanente 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, de los treinta días siguientes después de ocurrido. (Art. 1 Ley 1280 de 2009). CST, art. 57.
13.Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (ART. 4 de la Ley 2174 de 2021).
14. 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 ART. 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. (ART. 15 de la Ley 2466 de 2025).
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (ART. 15 de la Ley 2466 de 2025).
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, 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. (ART. 15 de la Ley 2466 de 2025).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del trabajador:
1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la EMPRESA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EMPRESA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Es de obligatorio cumplimiento el uso de la dotación entregada, y las botas en los proyectos, y cuando sea del caso gafas, tapa oídos, tapabocas y cualquier otro elemento de protección dispuesto por el Coordinador del Proyecto, sin esto no podrán ingresar a realizar las actividades programadas. En caso de no cumplir con la instrucción serán sancionados con un valor equivalente al tiempo perdido en el proyecto por no portarlo tomándose como base el salario devengado en el momento.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la EMPRESA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las co de la EMPRESA.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EMPRESA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas de la EMPRESA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la EMPRESA:
1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los siguientes casos autorizados por los ART.s por el Código Sustantivo de Trabajo: - Retrasos o faltas al trabajo sin causa suficiente, la cual no puede

exceder de la quinta parte de un día. Art. 113 CST. – Son permitidos los descuentos por concepto de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado. Art. 150 CST. – El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos los cuales no podrán superar el 50% del salario devengado, señalando la cuota y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Art. 151 CST.
b) Las Cooperativas, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la EMPRESA.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del ART. 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empre a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la EMPRESA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la EMPRESA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
12. Discriminar a las mujeres y demás trabajadores por razón del sexo, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias por razón del sexo, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
14. Discriminar a trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ART. 45. —Se prohíbe a los trabajadores:
1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la EMPRESA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la EMPRESA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Visitar páginas web (Facebook, MSN, Twitter, YouTube, o similares) en el horario laboral.
10. Tardarse más de cinco minutos en una llamada personal
11. Chatear a través del celular o páginas web en horario laboral, solo será usado este medio para la comunicación entre el personal de la oficina, clientes o proveedores.

CAPÍTULO XII
Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46—La EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).
La escala de faltas y sanciones disciplinarias se prevén sin perjuicio de las causales de terminación del contrato de trabajo celebrado entre el empleador y cada trabajador.

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA.
b) La falta total al trabajo durante el día con justa causa, pero sin informar tal situación injustificadamente.
c) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
d) Visitar páginas web (Facebook, MSN, Twitter, YouTube, o similares) en el horario laboral.
e) Tardarse más de cinco minutos en una llamada personal.
f) Cualquier conducta u omisión que ponga en riesgo a la EMPRESA, ya sea económicamente, comercialmente, operativamente, en su buen nombre o el clima laboral.
g) Chatear a través del celular o páginas web en horario laboral, a menos que sea para el desarrollo de las obligaciones laborales.

La sanción para estas faltas disciplinarias leves será el llamado de atención por escrito.

ART. 48. —Constituyen faltas disciplinarias graves:
a) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin justa, causa cuando no causa perjuicio de consideración a la EMPRESA.
b) La falta total al trabajo durante el día sin justa causa.
c) Amaño con el horario.
d) Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales, reglamentarias o contenidas en el perfil del cargo.
e) El no uso de los elementos de protección.
f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
h) Usar los útiles o herramientas suministradas por la EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
i) Cualquier conducta u omisión que afecte de manera leve a la EMPRESA, ya sea económicamente, comercialmente, operativamente, en su buen nombre o el clima laboral.
j) Incurrir por segunda vez en una de las faltas leves.

La sanción para estas faltas graves será suspensión por hasta tres (3) días sin pago de salario.

Se califican expresamente como para efectos de terminación de contrato con justa causa por parte del empleador lo siguiente:

a) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la EMPRESA.
b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, narcótico o de drogas enervantes.
c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes de empre de seguridad.
d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales, reglamentarias o contenidas en el perfil del cargo.
e) Incumplimiento de los lineamientos emitidos por la ARL o la EMPRESA para evitar accidentes o enfermedades de trabajo, así como el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
f) El consumo de alcohol, drogas enervantes y/o sustancias psicoactivas durante la jornada de trabajo, o presentarse a laborar bajo los efectos de alguno de estos.
g) No presentar, por segunda vez, la constancia de la incapacidad una vez sea expedida.
h) Que el empleado reciba o solicite en préstamo de los clientes de la EMPRESA o les acepte donaciones de cualquier clase.
i) Hacer préstamos entre trabajadores o créditos con gota a gota.
j) Cobrar obligaciones a compañeros de trabajo, sea directamente o a través de terceros, en horario laboral o en instalaciones de la EMPRESA.
k) Que se presente u ocurra cualquier faltante al trabajador en la rendición de cuentas o al entregar su correspondiente turno de trabajo o del cargo, por primera vez.
l) Dar información a la prensa y terceros, relativas a los clientes de la EMPRESA o publicar informaciones que conozca por la naturaleza de su trabajo, excepto a personas autorizadas y cuando se les haya permitido hacerlo.
m) Cualquier violación o incumplimiento del acuerdo o compromisos de confidencialidad.
n) Tomar o sustraer dineros, productos o cualquier bien de la EMPRESA o del personal de la misma, de las instalaciones de la EMPRESA o de los lugares en que se encuentren, sin autorización de la EMPRESA.
o) Tomar dineros, productos o cualquier bien de algún cliente de la EMPRESA sin autorización del mismo.
p) Cualquier violación o incumplimiento de la política de alcohol y drogas de la EMPRESA.
g) Cualquier conducta u omisión que afecte de manera grave a la EMPRESA, ya sea económicamente, comercialmente, operativamente, en su buen nombre o el clima laboral.
r) Incurrir por segunda vez en alguna de las faltas disciplinarias graves, incurrir en dos (2) faltas disciplinarias graves diferentes, incurrir por tercera vez en alguna de las faltas disciplinarias leves o incurrir en tres (3) faltas disciplinarias leves diferentes.

Parágrafo: Cuando se compruebe que un trabajador incurrió en alguna de las anteriores faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte de la EMPRESA, ésta podrá determinar, en su lugar, sancionar la conducta a título de falta disciplinaria grave, con base en criterios de antecedentes disciplinarios, calidad de prestación del servicio por parte del trabajador, necesidad del servicio por parte de la EMPRESA y clima laboral.

Procedimientos para comprobación de faltas disciplinarias y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 49— Con el fin de garantizar el derecho al debido proceso de los trabajadores, especialmente el derecho de contradicción y defensa, el procedimiento para la comprobación de faltas disciplinarias e imposición de sanciones disciplinarias será el siguiente (art. 7° de la Ley 2466 de 2025):

A.- Competencia: Para el trámite será competente cualquiera de las personas indicadas en el parágrafo del ART. 39 de este reglamento o quien éstos expresamente deleguen.

B.- Apertura del proceso disciplinario: Luego de conocidos los hechos por parte del empleador, éste notificará al trabajador la apertura formal del proceso disciplinario, lo cual se hará de manera personal o mediante remisión al correo electrónico o WhatsApp o cualquier medio de comunicación electrónica o dirección de residencia informados previamente por el trabajador. Esta comunicación se hará mediante documento que podrá contener lo siguiente:

- Comunicación formal de apertura del proceso.
- La indicación de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- Traslado de las pruebas que fundamentan los hechos, las cuales quedarán a disposición del trabajador en las instalaciones de la Empresa hasta el momento de la diligencia de descargos.
- Se citará al trabajador a diligencia de descargos, indicando la fecha, hora y lugar en la que se realizará la misma. En dicha diligencia el trabajador podrá rendir sus descargos, controvertir las pruebas y aportar nuevas pruebas. La diligencia de descargos podrá realizarse de manera presencial, virtualmente o mediante teleconferencia, lo cual será comunicado oportunamente al trabajador.

La falta de alguno de los puntos anteriores no implica una vulneración al debido proceso y podrá sanearse en la diligencia de descargos. La determinación del modo, tiempo y lugar de los descargos es potestad de la EMPRESA (ART. 115, C.S.T).

C.- Diligencia de descargos: La diligencia de descargos se sujetará a las siguientes disposiciones:

- La citación para la diligencia de descargos deberá con un término no inferior a 5 días antes de la fecha de la diligencia, con el fin de garantizar al trabajador su derecho de defensa.
- La diligencia de descargos será dirigida por cualquiera de las personas indicadas en el parágrafo del ART. 39 de este reglamento o quien éstos expresamente deleguen. Además, a esta diligencia asistirá el trabajador, quien en ningún caso podrá estar representado por un abogado, por tratarse de un trámite interno de la EMPRESA. Igualmente, podrá asistir otro trabajador como testigo.
- La diligencia de descargos consiste en una serie de preguntas realizadas al trabajador por parte de La EMPRESA. En todo caso, se permitirá al trabajador realizar las manifestaciones que considere pertinentes. En esta diligencia el trabajador podrá controvertir las pruebas y aportar las que pretenda hacer valer, siempre y cuando sean pertinentes, conducentes e idóneas.
- De la diligencia se elaborará un acta.

D.- Decisión: La EMPRESA tomará la decisión de primera instancia, la cual constará por escrito, con base en las pruebas, incluyendo lo dicho y aportado por el trabajador en la diligencia de descargos. Esta decisión se notificará al trabajador conforme lo previsto en el literal B de este ART..

En caso de que se requiera practicar pruebas adicionales, se dará traslado de ellas al trabajador para que se pronuncie, si lo desea, frente a las mismas.

E.- Reconsideración: Contra la decisión de primera instancia procede el recurso de reconsideración, el cual deberá ser interpuesto por el trabajador, por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, escrito que podrá ser presentado de forma física en la oficina administrativa de la EMPRESA o remitido al correo electrónico _____.

En caso de que se interponga el recurso de reconsideración, será resuelto por escrito por alguna de las personas competentes diferente a quien tomó la decisión inicial y esta decisión se notificará al trabajador conforme lo previsto en el literal B de este ART. y contra ella no procede recurso alguno.

ART. 50. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oído el trabajador inculpado junto con un testigo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga permitiendo este trámite (CST, art. 115).
PAR 1°: El régimen disciplinario, en ningún caso, limita la facultad que tiene la Empresa para dar terminado el contrato de trabajo con justa causa; el procedimiento establecido no es obligatorio para la terminación del contrato con justa causa, bastando para ello escuchar previamente al trabajador.

CAPÍTULO XIII
Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Jefe directo según anexo 1. Organigrama

CAPÍTULO XIV

Teletrabajo

ART. 52. ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO. Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la EMPRESA, incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al TELETRABAJO.

ART 53. Objeto y ámbito de aplicación. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador. Todas las disposiciones de todos los capítulos del presente Reglamento Interno de Trabajo hacen parte del contrato de trabajo de los Teletrabajadores de la EMPRESA.

ART 54. Definiciones. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- TELETRABAJO. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo 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 en un sitio específico de trabajo.
- TELETRABAJADOR. Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ART 55. Objetivo. Todo programa de teletrabajo en la EMPRESA se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad laboral, garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos de cumplimiento de objetivos, mejorando los procesos laborales.
- Continuar ofreciendo un excelente clima laboral a los Trabajadores.
- Disminuir el ausentismo laboral
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ART 56. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. Los colaboradores de la EMPRESA podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- Que sus funciones que puedan ser desempeñadas bajo esta modalidad.
- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Contar con el visto bueno del jefe directo y del personal de seguridad y salud en el trabajo.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador, la cual incluye estado físico y condiciones sociodemográficas.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y sus modificaciones.

ART 57. Órgano de coordinación de teletrabajo. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral, se creará un equipo de coordinación, conformado por las siguientes personas, que gestionen, entre otros aspectos, la evaluación y autorización de ingreso de colaboradores a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

ART. 58. Contrato o vinculación de teletrabajo. Quien aspire a desempeñar un cargo en la EMPRESA como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el ART. 39 del Código Sustantivo de Trabajo y las condiciones establecidas en el ART. 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- El número de días y horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente ART. y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ART 59. Igualdad de trato. Los trabajadores y teletrabajadores de la EMPRESA tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ART 60. Equipos y programas informáticos. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la EMPRESA, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.

ART 61. A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la EMPRESA:

- La EMPRESA brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EMPRESA o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la EMPRESA que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la EMPRESA lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- En caso de tener fallas de conexión que impidan la realización de sus funciones, el teletrabajador deberá buscar de manera inmediata un espacio con las condiciones adecuadas para tal fin y en caso de no contar con él, podrá hacer uso de las instalaciones de

la EMPRESA sin que ello requiera una inspección previa del puesto de trabajo.
- El teletrabajador podrá modificar de manera temporal su espacio de desarrollo de funciones siempre y cuando cuente con las condiciones necesarias para su conexión y garantice la disponibilidad para el desarrollo de sus actividades.

ART 62. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la EMPRESA al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ART 63. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:
- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el ART. 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la EMPRESA en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, ART. 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la EMPRESA en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:
- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la EMPRESA y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el ART. 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el ART. 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XV
MECANISMOS PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ART 63º. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. En el propósito de procurar un ambiente laboral libre de las conductas que conforme a lo establecido el ART. 2º de la Ley 1010 de 2006 constituyen acoso laboral, la EMPRESA dispone de los siguientes mecanismos preventivos:

1. En los programas de inducción y entrenamiento de todo el personal se incluirá un capítulo especial relacionado con reglas de convivencia laboral que permitan evitar que durante la relación de trabajo se cometan hechos constitutivos de acoso laboral.
2. Para un mejor desarrollo de las medidas preventivas, La EMPRESA exigirá a todos los empleados que cumplan funciones de dirección, mando o supervisión el que incluyan en sus informes a la gerencia un reporte periódico del cumplimiento de los programas de capacitación tendientes a prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral.
3. El Comité de convivencia laboral reportará a la Gerencia General, cualquier presunta queja bajo su estudio en el que considere que la causa probable del mismo esté relacionada directamente con una conducta de acoso laboral.
4. Igualmente el Comité de convivencia laboral propondrá al a la Gerencia General la implementación de medidas y el desarrollo de actividades que procuren un ambiente de trabajo libre de situaciones constitutivas de acoso laboral.
5. La EMPRESA, a través de los medios de comunicación interna, divulgará permanentemente su compromiso de prevenir y reprimir las situaciones de acoso laboral, invitando a todos los empleados a denunciar las conductas constitutivas del mismo.
6. La EMPRESA tendrá en el comité de convivencia laboral, la vigilancia permanente del ambiente laboral sano entre los empleados de cada dependencia entre sí y entre ellos y sus superiores jerárquicos, pudiendo además tomar las medidas que considere del caso con miras a solucionar las diferencias que eventualmente pudiesen propiciar situaciones de acoso laboral.

ART 64º. Los empleados deberán someterse y acoger todas las medidas de prevención establecidas por la EMPRESA de acuerdo con el ART. precedente.

ART 65º. Todos los empleados están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y de la EMPRESA o de su respectivo jefe, relativas a la prevención de las situaciones de acoso laboral que pudieran suscitarse en el ámbito de las relaciones de trabajo.

ART 66º. PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL QUE OCURRAN EN EL LUGAR DE TRABAJO. Todo empleado o empleados que considere(n) estar experimentando una situación eventualmente constitutiva de acoso laboral la pondrá inmediatamente en conocimiento de su superior inmediato, del área de gestión humana, de la gerencia o en conocimiento del comité de convivencia laboral, si la situación está referida a dicho superior.

Recibida la petición, queja o denuncia, el área de gestión humana en asocio del comité de convivencia laboral abrirá la investigación correspondiente y citará de manera individual y reservada a las partes para obtener evidencia directa de los hechos.

Una vez verificada la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento y si los mismos constituyen efectivamente una situación de acoso laboral, el comité de convivencia invitará a las partes a solucionar de manera directa y amigable la controversia, obteniendo de quien corresponda el compromiso de abstenerse de incurrir en tales conductas hacia el futuro so pena de incurrir en sanciones disciplinarias, conforme a la escala que más adelante se detallará, o en causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Si agotada esta etapa de conciliación las partes no llegaren a un acuerdo, la EMPRESA implementará a través de la Gerencia General las medidas que considere más ajustadas a cada caso concreto para superar las situaciones de acoso laboral dadas entre los implicados, tales como la imposición de sanciones disciplinarias de acuerdo con la escala que a continuación se establecerá o el traslado de uno de los involucrados a otra dependencia, si existiere una opción clara en este sentido y siempre y cuando ello fuere posible.

En todo caso, el trámite interno en mención deberá adelantarse dentro de la más estricta confidencialidad, salvaguardando siempre los derechos a la intimidad y a la honra de los implicados en la situación de acoso laboral. Quien incumpla la obligación de reserva y confidencialidad se someterá a las sanciones de tipo disciplinario conforme a las prescripciones de este reglamento interno de trabajo.

ART 67º. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR. Los empleados que se desempeñen en cargos de dirección, supervisión y mando dentro de la EMPRESA deberán poner en conocimiento del área de Talento Humano, cualquier hecho del que tengan conocimiento dentro o fuera de su respectiva dependencia y que pueda constituir una situación de acoso laboral. Quien incumpla dicha obligación de denunciar se someterá a las sanciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento.

ART 68º. TÉRMINO PARA LA DENUNCIA. Para efectos del procedimiento a adelantarse internamente con miras a solucionar efectivamente las situaciones de acoso laboral dadas en el lugar de trabajo, la denuncia del correspondiente hecho deberá formularse dentro de los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia del hecho.

ART 69º. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES RELATIVAS A LOS EVENTOS DISCRIMINADOS EN LOS ART.S PRECEDENTES. Se establecen las siguientes clases de faltas, correspondientes sanciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas.

a) Incurrir en una conducta típica y comprobada de acoso laboral en contra de uno de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o el mismo empleador, constituye falta grave y será sancionada conforme lo indicado para las faltas graves.
b) Incumplir la obligación de reserva y confidencialidad estipulada en estos estatutos, constituye falta grave y será sancionada conforme lo indicado para las faltas graves.
c) Omitir la obligación de denunciar conforme a lo prescrito en este reglamento, constituye falta grave y será sancionada conforme lo indicado para las faltas graves.

ART 70º. PRINCIPIO DE LEGALIDAD. Acordes con lo normado en este Reglamento, en ningún caso podrá la EMPRESA imponer a sus empleados sanciones no previstas en el mismo reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

ART 71º. DETERMINACIÓN DE FALTAS GRAVES CON RELACIÓN A LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL. Para los efectos del numeral 6º del ART. 62 del C. S. del T., subrogado por el ART. 7º del Decreto 2351 de 1965, y en adición a lo estatuido establecido en el presente Reglamento, constituyen faltas graves que darán lugar a la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador:

a) Incurrir en una conducta típica y comprobada de acoso laboral en contra de uno de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o el mismo empleador , sin excusa suficiente, por segunda vez.
b) Incumplir la obligación de reserva y confidencialidad estatuida en este reglamento, sin excusa suficiente, por segunda vez.
c) Omitir la obligación de denunciar conforme a lo prescrito en el ART. 80º. de este reglamento, por tercera segunda vez.

CAPITULO XVI
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ART. 72º. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Conformación. La EMPRESA atendiendo lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 modificada por la resolución 1356 de 2012 determina que El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes de la Administración de la EMPRESA y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

ART. 73º. COMPETENCIA DE SUS INTEGRANTES. En la designación de sus integrantes se buscará siempre que cuenten con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ART. 84º. DESIGNACIÓN DE SUS INTEGRANTES. La Administración de la EMPRESA 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, mediante escrutinio público.

ART. 85º. PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. La EMPRESA dirigirá una circular a todo el personal de la institución en la cual informa acerca del alcance y características del Comité de Convivencia. Dicha circular incluirá:

A. Requisito para ser candidato. Estar vinculado a la EMPRESA mediante contrato a término indefinido, sin importar la fecha de vinculación, tanto el principal como su suplente.
B. Postulación. los aspirantes deberán inscribirse en el área de gestión humana, en la planilla diseñada para tal fin por la EMPRESA.
C. Los aspirantes podrán renunciar a su postulación, pero deberán hacerlo con no menos de cinco días hábiles a la elección a efecto de no alterar el proceso. De hacerlo con posterioridad se considerará como falta disciplinaria al Reglamento Interno de trabajo, salvo causa justificada.
D. Publicidad. El Representante Legal de la Empresa dará a conocer la siguiente información:

1. Los requisitos para inscribirse, el número de trabajadores a elegir, el procedimiento, lugar y fecha límite para la inscripción.
2. Fecha, hora y lugar o lugares de las elecciones. La información que trata el literal A. deberá publicarse por lo menos 2 veces en los sitios de mayor concentración laboral, incluyéndose, además, las listas de candidatos y se publicitará igualmente a través del correo o intranet de la institución. Entre cada comunicación no debe mediar más de 5 días hábiles.
3. No será admisible que un aspirante pretenda inscribirse sin suplente. La Renuncia de alguno, descarta la postulación de ambos.

ART. 76º. AUTORIDAD ELECTORAL. El representante legal de la EMPRESA (Párroco) será el responsable de todo el proceso electoral y será el encargado de realizar el escrutinio final.

ART. 77º. REGLAS PARA LA VOTACIÓN. Para la votación se observarán las siguientes reglas:

1. Las elecciones se efectuarán en la sede principal de la EMPRESA.
2. Cada empleado tendrá derecho a un voto, deberá hacerlo de manera personal y no hay lugar a delegar tal derecho. Deberán exhibir la cédula de ciudadanía al momento de sufragar.
3. La EMPRESA proveerá como mínimo una urna para depositar los votos, papeletas de votación que incluyan el nombre de los aspirantes.
4. Formatos para la contabilización de votos, votos en blanco, votos nulos, número total de votos obtenidos.
5. El representante legal procederá al escrutinio y declaratoria final de la elección, aplicando el sistema de cuociente previsto en el ART. 197 del Código de Comercio, en presencia de los candidatos que asistan a la diligencia.

De lo ocurrido durante la elección y el escrutinio el representante legal de la EMPRESA levantará un acta en la cual se consignará la elección de los dos representantes de los trabajadores para la conformación del Comité de Convivencia.

ART. 78º - NOTIFICACIÓN A LOS ELEGIDOS. El Representante Legal de la EMPRESA, notificará a los elegidos su designación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al escrutinio final.

Parágrafo. En lo no previsto, se atenderá, en lo pertinente, lo dispuesto en las normas vigentes para la elección de los Miembros de la Junta Directiva de la EMPRESA.

Parágrafo transitorio: La elección de la persona los dos (2) designadaos por los trabajadores, deberá efectuarse previo cumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento.

ARTICULO 79º - PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ART. 80°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la EMPRESA, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la EMPRESA privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ART. 81°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ART. 82º. SECRETARÍA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ART 83º REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".

ART 84º. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La EMPRESA, previa y escrita solicitud por parte del Presidente del Comité dispondrá y 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.

CAPÍTULO XVII
POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

ART 85°. El Empleador adopta la siguiente política interna de prevención de acoso sexual:

a. Definición de acoso sexual: Según el ART. 2° de la Ley 2365 de 2024 "se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral…".

b. Obligaciones del Empleador: Se acogen como obligaciones del Empleador, según lo ordenado por el ART. 11 de la Ley 2365 de 2024:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

c. Mecanismos de prevención:
- A través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se darán capacitaciones para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral y explicar las medidas que puede iniciar una víctima de acoso sexual.
- El área de Gestión Humana evaluará periódicamente si se requieren acciones puntuales para la prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
- El área de Gestión Humana dará capacitaciones para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral y explicar las medidas que puede iniciar una víctima de acoso sexual.

d. Mecanismos de queja: Quien se considere víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual en el contexto laboral de la Empresa podrá presentar una queja ante el área de Gestión Humana, verbalmente, por escrito físico o a través del correo electrónico, indicando las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y podrá aportar pruebas si así lo considera.

A la queja se le dará el trámite de procedimiento disciplinario con el fin de tomar medidas que resulten pertinentes en caso de comprobarse la situación. Al recibir la queja, el área de Gestión Humana le recordará a la presunta víctima que puede acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

La Empresa, en caso de considerarlo pertinente y necesario, podrá tomar medidas de prevención mientras se adelanta el procedimiento disciplinario, entre las cuales pueden estar:

- Hacer un acuerdo temporal de teletrabajo con la presunta víctima.
- Trasladar temporalmente a la presunta víctima o al presunto victimario a otra área de la Empresa.
- Adecuar temporalmente el puesto de trabajo de la presunta víctima o del presunto victimario.

Medidas correctivas: Además de las medidas disciplinarias o de terminación con justa causa, ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

CAPÍTULO XVIII
DESCONEXIÓN LABORAL

ART 86°. El empleador cuenta con una política de desconexión laboral, en la cual se reglamenta lo siguiente:

a. La forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho de desconexión laboral; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantiza el debido proceso e incluye mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
Este derecho no aplica para los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deben tener disponibilidad.

Tampoco aplica para las 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.

CAPÍTULO XIX
Publicaciones

ART. 87.— El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los ART.s 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez cumplido lo anterior, el empleador publicará el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (CST, art. 120).

CAPÍTULO XX
Disposiciones finales

ART. 88. Este reglamento entra en vigencia a partir de su publicación, a menos que la ley disponga otra cosa. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la EMPRESA.

CAPÍTULO XXI
Cláusulas ineficaces

ART. 89. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: 28 de enero de 2026
Dirección: calle 45F # 75 - 73
Ciudad: Medellín
Departamento: Antioquia
Representante legal: JUAN FELIPE TELLEZ ALZATE

