

**SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE S.A.
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
SURTIGAS S.A. E.S.P.**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS (SURTIGAS S.A. E.S.P.)** con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias, departamento de Bolívar, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos(as) sus trabajadores(as). Este reglamento hace parte de contratos individuales, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al(la) trabajador(a).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS (SURTIGAS S.A. E.S.P.)** deberá presentar la correspondiente solicitud de ingreso mediante el formato que la empresa suministre o a través de los medios que esta disponga para tal fin, con el propósito de ser registrado como aspirante.

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años, pero mayor de 14.
- c. Certificación del último empleador con quien haya trabajado, en la cual indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
- d. Fotocopia de su matrícula, licencia o tarjeta profesional expedida por la autoridad competente, según el cargo a ocupar.
- e. Fotocopia legible de los documentos que acrediten la educación recibida y relacionada en su hoja de vida.
- f. Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que, por política institucional de la Empresa, se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar tales como las señaladas por las autoridades territoriales de salud, INVIMA, o I.C.A.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El proceso de selección incluye la realización de exámenes médicos (No incluye la prueba de embarazo) y demás pruebas de aptitudes de personalidad y psicotécnicas que

la Empresa estime convenientes, según el cargo a desempeñar. La práctica de prueba médica de embarazo sólo podrá solicitarse por la Empresa, con consentimiento previo del aspirante, en los casos en que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que pueden incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo (Artículo 3 Ley 2114 de 2021).

El empleador al momento de enlistar las evaluaciones médicas previas al ingreso deberá dejar constancia que en estas no se incluye una prueba de embarazo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar una autorización que le corresponde expedir al Inspector de Trabajo de la regional en la que se encuentre, para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del Inspector del Trabajo la autorización será expedida por el alcalde municipal. (Artículo 113 ley 1098 de 2006). La misma debe constar por escrito.

PARÁGRAFO TERCERO.- 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017) y el Decreto Ley Anti trámites 019 de 2012; igualmente se prohíbe en las entrevistas laborales, la realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos (Artículo 241 A Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por Artículo 3 Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO CUARTO.- La Empresa se reserva el derecho a verificar la información suministrada por el aspirante.

PARÁGRAFO QUINTO.- La presentación de los documentos indicados en las disposiciones anteriores, no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no ser seleccionado ni admitirse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancia o certificados de resultados, ni a exigir de la Empresa explicación alguna por tal decisión.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por

cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

PARAGRAFO: Exoneración: En caso de ser una empresa cuya industria es de la construcción, queda exonerado de la contratación de aprendices, pero en su lugar deben pagar este aporte al FIC por cada 40 trabajadores.

ARTÍCULO 4.- La Empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años de edad, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los términos establecidos en los artículos 30 al 39 de la Ley 789 de 2002 y artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 5.- Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
2. La verificación por parte de la Empresa de la ejecución de labores, estará limitada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 6.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la Empresa y del aprendiz, y derechos de éste y aquella. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)
5. Valor del apoyo de sostenimiento. (Numerales 1° y 2° del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)
6. Condiciones de la formación profesional metódica y completa, duración y períodos de estudio y práctica.
7. Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la EMPRESA se ceñirá a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa llegare a tener entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un aprendiz.

La EMPRESA podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de sus actividades propias, siempre y cuando éstos no superen el veinticinco (25%) del total de su cuota de aprendices.

ARTÍCULO 8.- El apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices, en ningún caso será inferior al equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente, durante la etapa lectiva. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por

ciento (100) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Numeral 2° del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 9.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito no puede ser superior a tres (3) años y podrán ser objeto de dicho contrato en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Inciso final, artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 10.- Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta Empresa. (Artículo 33 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11.- Para la celebración de los contratos de aprendizaje se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Artículo 37 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 12.- Durante la fase práctica o durante la formación dual, el aprendiz estará amparado en riesgos laborales por la ARL a la que se encuentra afiliada la Empresa, a salud y pensión conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y pagado plenamente por la Empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO. El tiempo correspondiente a la fase práctica o formación dual será certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral válida. La Empresa determinará el certificado a expedir para constatar el desarrollo de la etapa práctica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El aporte al sistema de riesgos laborales se hará según el nivel de riesgo de la empresa y de las funciones del aprendiz.

PARÁGRAFO TERCERO. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PATROCINADORA. LA EMPRESA deberá:

- a) Facilitar al APRENDIZ los medios para que reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente Contrato.
- b) Pagar el apoyo de sostenimiento correspondiente al 100% de 1 SMLMV.
- c) Afiliar al APRENDIZ a las entidades de seguridad social en los términos fijados en el artículo 81 del CST.
- d) Cubrir el pago de prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.
- e) Afiliar y efectuar el pago mensual durante la etapa práctica de su formación, a la Administradora de Riesgos Laborales a elección de la empresa, salud y pensión de conformidad con el artículo 21 de la ley 2466 de 2025.
- f) Dar al aprendiz la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa productiva así lo requiera, para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. El aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Observar rigurosamente las normas que le fije LA EMPRESA, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato de aprendizaje.
- b) Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase productiva, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA.
- c) Prestar servicios única y exclusivamente para LA EMPRESA. Por lo anterior, el APRENDIZ no podrá laborar o prestar servicios de cualquier naturaleza en favor de otra empresa o contratista, ni trabajar o prestar servicios por cuenta propia en labores similares o conexas a las que esté realizando en desarrollo de este contrato de aprendizaje laboral ni mucho menos en eventos o actividades iguales, similares, conexas al objeto social de LA EMPRESA patrocinadora.

- d) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la EMPRESA, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón al presente contrato, y que sean por naturaleza privadas, en beneficio de los intereses de LA EMPRESA patrocinadora.
- e) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por LA EMPRESA o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades.
- f) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, instrumentos, y útiles que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen.
- g) No tomar el nombre de LA EMPRESA para contraer obligaciones y pagar oportunamente los gastos de establecimientos de cualquier naturaleza.
- h) Mantener buenas relaciones y tratar de la mejor manera y con esmerada atención a las personas en la EMPRESA, y fuera de ella en especial a sus superiores jerárquicos, a todos los clientes, visitantes de la Empresa y compañeros que deba tratar por razón de su labor.
- i) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA EMPRESA.
- j) Comunicar a LA EMPRESA patrocinadora todo aquello que llegue a su conocimiento y que se considere de interés para éste.
- k) Observar estrictamente las órdenes e instrucciones establecidas por LA EMPRESA patrocinadora para la utilización y manejo de los equipos de oficina.
- l) Cumplir estrictamente el horario establecido por LA EMPRESA patrocinadora.
- m) Dar aviso LA EMPRESA patrocinadora cuando por cualquier circunstancia no pudiera asistir al desarrollo de sus obligaciones.
- n) Someterse sin ninguna excepción a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca LA EMPRESA patrocinadora para la buena y segura marcha del negocio.
- o) Cumplir con las obligaciones que establece el Reglamento de la Institución Educativa a la que pertenece, así como las normas que lo modifiquen o sustituyan.
- p) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

PARÁGRAFO PRIMERO: En razón a las funciones desempeñadas por el APRENDIZ es su obligación especial guardar absoluta reserva frente a todos los asuntos que él conozca. No podrá revelar a ninguna persona y mucho menos a la competencia los secretos, técnicas y demás asuntos que en razón a su competencia tenga conocimiento, así mismo se deja claramente establecido que esta confidencialidad se debe guardar durante toda la vigencia del presente contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cualquier violación de estas obligaciones contractuales se califica como falta grave podrá dar lugar a la terminación y con justa causa por parte de LA EMPRESA patrocinadora.

La decisión de terminar el contrato de aprendizaje será informada previamente a la institución educativa a la que pertenece.

PARÁGRAFO TERCERO. Al contrato de aprendizaje suscrito entre el APRENDIZ y LA EMPRESA se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores y/o aprendices, en especial, las del Reglamento Higiene y Seguridad de la Empresa.

De la misma manera el APRENDIZ se obliga a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado falta grave e informado a la institución educativa.

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL. Con fundamento en el artículo 161 del Código Laboral literal d), el APRENDIZ conviene con la Empresa, la implementación de una jornada laboral ordinaria de hasta el tope de la jornada máxima legal semanal según la programación señalada en cada caso por la Empresa dependiendo de las necesidades del servicio, sin embargo, la regulación de la jornada estará sujeta a lo dispuesto por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

PARÁGRAFO PRIMERO. DIVISIÓN DE LA JORNADA LABORAL. La empresa ha distribuido la jornada laboral diaria en al menos dos secciones, las partes acuerdan y aceptan que los períodos de interrupción y descanso del trabajo no se computan dentro de la jornada laboral y, por tal motivo dicho descanso NO ES REMUNERADO.

ARTÍCULO 16. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje se podrá suspender temporalmente por las causales establecidas en el artículo 51 del CST, así como por las causales fijadas en el Acuerdo 15 de 2003 del SENA, en los siguientes casos:

- a) Licencia de maternidad.
- b) Incapacidades debidamente certificadas.
- c) Caso fortuito o fuerza mayor debidamente certificada o constatada
- d) Vacaciones por parte del contratante, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta suspensión debe constar por escrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la suspensión el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, la relación de aprendizaje está vigente para las partes (Empresa y Aprendiz).

ARTÍCULO 17. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por el vencimiento del término de duración del presente Contrato.
- c) La cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los aprendices, ocasionada por el bajo rendimiento o la configuración de faltas disciplinarias cometidas en los periodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA. (Las demás que consideren las partes)
- d) Por incurrir en la comisión de faltas graves o incumplir con las obligaciones previstas en el presente reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 18. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador(a) y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ARTICULO 19. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C.S.T.).

ARTICULO 20. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término pactado inicialmente para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador(a) se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7° Ley 50 de 1990).

ARTICULO 21. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado, unilateralmente, en cualquier momento y sin previo aviso; pero si expirado el período de prueba el trabajador(a) continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los(las) trabajadores(as) en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 8° C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador(a) la carta de terminación a la dirección registrada en la hoja de vida.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES(AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS(AS)

ARTICULO 22. Son trabajadores(as) accidentales o transitorios(as) los(las) que se ocupen en labores de corta duración, no mayores de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos(as) trabajadores(as) tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6° C.S.T.).

ARTICULO 23. LA Empresa podrá requerir para el cumplimiento de sus objetivos y el desarrollo normal del negocio de trabajadores(as) en misión, quienes, siempre devengarán un salario ordinario equivalente al de los(las) trabajadores(as) de la Empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, y en todo caso estarán sujetos a lo establecido en el Decreto 4369 de 2006.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 24. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la empresa se cumplirá durante cada semana, como a continuación se indica:

Horarios administrativos

a) Administrativo de Lunes a viernes

Hr. Inicio	Pausa		Hr. Final	Hrs. Laboradas Día			Hrs Semanales
				Mañana	Tarde	Total	
7:30	12:00	13:30	17:00	4,5	3,5	8,00	40

b) Horarios a la Carta

- De Lunes a jueves:

Tipo A	Descanso de 1 hora y 30 min al medio día	7:00 am a 5:00 pm 7:30 am a 5:30 pm 8:00 am a 6:00 pm
Tipo B	Descanso de 1 hora al medio día	7:00 am a 4:30 pm 7:30 am a 5:00 pm 8:00 am a 5:30 pm
Tipo C	Descanso de 2 horas al medio día	7:30 am a 6:00 pm

- Viernes: De 7:30 a.m. a 2:00 p.m. con un descanso o interrupción de 30 minutos.

Horarios de la Gerencia de Operaciones

a) Operativo de Lunes a Viernes (Técnicos Red Primaria, Emergencias, Instalaciones, Operaciones, Inspector de Redes, Inspector del Gasoducto, Distrito, PNO, Revisiones periódicas, Metrólogo, Reparador de equipos)

Hr. Inicio	Pausa		Hr. Final	Hrs. Laboradas Día			Hrs Semanales
				Mañana	Tarde	Total	
7:30	12:00	13:30	17:00	4,5	3,5	8,00	40

b) Operativo de Martes a sábado (Técnicos de Emergencia)

Hr. Inicio	Pausa		Hr. Final	Hrs. Laboradas Día			Hrs Semanales
				Mañana	Tarde	Total	
7:30	12:00	13:30	17:00	4,5	3,5	8,00	40

c) Turnos 24 Horas (Técnico de Red Secundaria)

Horario	Días Laborados	Hr. Inicio	Pausa		Hr. Final	Hrs. Laboradas Día
1	Todos los días incluyendo sábados, domingos y festivos en turno 3x3: 3 de Día, 3 de Tarde, 3 de Noche y 3 Descansan.	6:00			14:00	8,0
2		14:00			22:00	8,0
3		22:00			6:00	8,0
4	De Lunes a viernes	16:00			22:30	6,5
	Sábados	14:30			22:00	7,5

d) Profesionales de Operaciones

Rol	Días Laborados	Lunes a viernes			Sábado y Festivos		Hrs Semanales	
		Hr. Inicio	Pausa		Hr. Final	Hr. Inicio		Hr. Final
Emergencias 1	Todos los días incluyendo sábados, domingos y festivos en turno 3x3: 3 de Día, 3 de Tarde, 3 de Noche y 3 Descansan.	7:00			15:00			40
Emergencias 2		15:00			23:00			40
Emergencias 3		23:00			7:00			40
Telemetría 1	Lunes a viernes	7:30	12:00	13:30	17:00			40
	Lunes a sábado	7:30	12:00	13:30	16:00	8:00	13:00	40
Telemetría 2	Lunes a viernes	15:00			23:00			40
	Lunes a sábado	16:00			23:00	8:00	13:00	40
GIS	Lunes a viernes	7:30	12:00	13:30	17:00			40
	Lunes a sábado	7:30	12:00	13:30	16:00	8:00	13:00	40

Horarios del área de experiencia al cliente

Horario	Días Laborados	Hr. Inicio	Pausa	Hr. Final	Hrs Semanales
1	Lunes -viernes	7:00	1 hora Almuerzo	16:00	40

PARÁGRAFO PRIMERO. Conforme a la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, mediante la cual se reduce la jornada laboral de manera gradual de 48 a 42 horas, sin disminuir el salario, esta disposición se aplicará de pleno derecho a este Reglamento conforme los periodos de tiempo establecidos en dicha norma y a las directrices que imparta la empresa para su cumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La jornada de trabajo podrá ser flexible o modificarse con previa autorización de la gerencia de acuerdo con las labores del día, conservando en general los tiempos de trabajo y de descanso de acuerdo el artículo 161 del Código Laboral literal d).

PARÁGRAFO TERCERO: Conforme las necesidades del servicio, la EMPRESA podrá asignar y notificar por escrito a los(las) trabajadores(as), los horarios y los días de labor que a su juicio se requieran para asegurar la continuidad en la operación de su actividad económica, sin menoscabo del límite máximo establecido por el ordenamiento jurídico de horas semanales y sin que el aumento de horas hasta llegar a dicho límite constituya trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO CUARTO: En aquellas áreas o secciones de la EMPRESA en las que aplique, dentro del horario de trabajo establecido para cada una, el tiempo de almuerzo será coordinado por cada jefe inmediato, mediante comunicación escrita en que hará público el horario de almuerzo de todos los(las) empleados(as), de tal forma que siempre haya personal disponible en las áreas que lo requieran.

PARÁGRAFO QUINTO: La jornada de trabajo comenzará en el momento en que los(las) trabajadores(as) inicien sus respectivas labores, sin tener en consideración el tiempo empleado en los desplazamientos para llegar al lugar de trabajo, ni el requerido para el regreso.

PARÁGRAFO SEXTO: Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de las labores requeridas por la Empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores(as), la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales (Reducción de la Jornada de Trabajo de aplicación gradual conforme Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021), siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana (artículo 165, C.S.T.).

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, cuando se requiera la prestación de determinado servicio sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores(as), pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (artículo 166, parágrafo, C.S.T.)

ARTICULO 25. Jornada laboral flexible.

1. El empleador y el(la) trabajador(a) 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 (Ley 789 artículo 51). En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el(la) trabajador(a) devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado (Ley 50 de 1990, artículo 20).
2. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del (la) trabajador(a), contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 50 de 1990, artículo 20).
3. El empleador y el(la) trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo (6) seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 161 del C.S.T., modificado por Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021).

Durante el tiempo de la implementación gradual de la reducción de la jornada máxima legal (Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021), las dos (2) horas de la jornada máxima laboral a la semana para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre la EMPRESA y sus trabajadores(as). Una vez terminado el

tiempo de implementación gradual de la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales, regirá la exoneración de la EMPRESA para su aplicación.

ARTICULO 26. Cuando la jornada de trabajo sea de cuarenta y dos (42) horas semanales, la EMPRESA se exonerará del cumplimiento de la Jornada Familiar Semestral (Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021).

ARTICULO 27. Están excluidos de la regulación sobre la jornada laboral los(las) trabajadores(as)(as) que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, aquellos que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los que habiten en el lugar de trabajo.

ARTICULO 28. La Empresa de común acuerdo con sus trabajadores(as), podrá repartir la jornada máxima legal semanal, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a sus colaboradores el descanso durante el día sábado. Ampliación que, no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 164, C.S.T.).

ARTICULO 29. Los(las) trabajadores(as), para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las disposiciones vigentes que la Empresa establezca al respecto.

ARTICULO 30. No se autorizan intercambios de turno o de jornada entre los(las) empleados(as) de la Empresa, a menos que lo autorice ella por escrito y con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

ARTICULO 31. DE LA JORNADA DE MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 32. TRABAJO ORDINARIO: (Artículo 160, C.S.T., modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025).

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

PARÁGRAFO: La modificación prevista en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 entra en vigencia a partir del 25 de diciembre de 2025, conforme lo establecido en su parágrafo 2°.

ARTICULO 33. Trabajo suplementario o de horas extras. Es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 34. El trabajo suplementario o de horas extras semanales, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en máximo dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. No se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras (Artículo 22 de la Ley 50 de 1990 modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 35: Tasas y liquidaciones 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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en los artículos 51 de la Ley 789 de 2002 y 20 de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo de horas extras causado dentro de los límites del trabajo ordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo realizado dentro de la jornada ordinaria.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

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

ARTICULO 36. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 ordinal 2° C.S.T.).

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

ARTICULO 37. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores(as) de acuerdo con lo establecido, para tal efecto, en el artículo 34 los dispuesto de este reglamento.

PARÁGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores(as) a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO: De conformidad con el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 no se requerirá permiso por parte del Ministerio del Trabajo en caso de requerir aumentar la jornada ordinaria laboral con el respectivo pago de horas extra.

El empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas, diurnas o nocturnas.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T., por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Será obligatorio para la Empresa llevar un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO: DESCANSO EN DIA SABADO., las partes pueden repartir las cuarenta y dos (42) (Reducción de la Jornada de Trabajo de aplicación gradual conforme Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021) 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(las) trabajadores(as)(as) el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 38. Serán días de descanso obligatorio remunerados los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador(a) tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco 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 de los días 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 coincidan con día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan con el domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y los derechos que para el(la) trabajador(a) origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: El(la) trabajador(a) podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora laboró hasta 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 labora 3 o más días de estos durante el mes calendario. ((Parágrafo 1° - Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.))

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el(la) trabajador(a) tendrá derecho a la remuneración del descanso en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990, artículo 25 numeral 5°).

ARTICULO 39. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores(as) que, por razones de servicio, no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.)

ARTICULO 40. Cuando por motivo de fiesta no determinado 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 estuviese previsto 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.

ARTICULO 41. El trabajo dominical y festivo se sujetará a las siguientes reglas. Artículo 26 Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del cien 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. No obstante, el reconocimiento del cien por ciento (100%) podrá aplicarse de forma gradual por parte del empleador, así: a partir del 1° de julio de 2025 será del 80%; desde el 1° de julio de 2026 aumentará al 90%; y a partir del 1° de julio de 2027 se aplicará en su totalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el(la) trabajador(a), 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 artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990;
4. El(la) trabajador(a) podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.
5. Los(las) trabajadores(as) que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa y, deben trabajar los días domingos y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme a los Artículos 179 del C.S.T., o 182 del C.S.T.
6. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Si labora tres

(3) o más días de descanso obligatorio en el mismo mes calendario se entenderá como habitual. (Parágrafo del Artículo 179 del C.S.T., artículo 14 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO. El(la) trabajador(a) podrá convenir con la Empresa su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora laboró hasta 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 3 o más de estos durante el mes calendario. ((Parágrafo 1° - Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.))

ARTICULO 42. En todo salario se entiende comprendido el pago de descanso en los días en que es legalmente obligatorio

ARTICULO 43. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el(la) trabajador(a) en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo estipulación distinta.

ARTÍCULO 44. El empleador solo estará obligado a remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho con justa causa, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito. No tienen derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente laborales. Para los efectos de la remuneración del descanso obligatorio, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 45. Los(las) trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero C.S.T.).

ARTICULO 46. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa, a más tardar para dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador(a), sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador(a) con quince días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

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

ARTICULO 47. El(la) trabajador(a) podrá solicitar por escrito a la Empresa que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el(la) Trabajador(a) hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación 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(la) trabajador(a) (artículo 189, C.S.T.)

ARTÍCULO 48: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicios para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el(la) trabajador(a) hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año de servicios, o en la proporción que el legislador señale. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el(la) trabajador(a) (Artículo 189 del CST; Ley 789 de 2002, Artículo 27; Sentencia C-35 de enero 25 de 2005, de la Corte Constitucional).

ARTICULO 49. En todo caso el(la) trabajador(a) gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

ARTICULO 50. Durante el período de vacaciones el(la) trabajador(a) 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(la) trabajador(a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 51. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador(a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, artículo 5°).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los(las) trabajadores(as) tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. Parágrafo Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El(la) trabajador(a) debe reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. En contratos a término fijo con una duración inferior a un año, los(las) trabajadores(as) tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea

PARÁGRAFO TERCERO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los(las) trabajadores(as) tendrán derecho al pago de vacaciones y en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Artículo 3° parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 52. La Empresa pagará al trabajador(a) por concepto de vacaciones de la siguiente manera:

- a. Disfrutadas en tiempo: El empleador cancelará los aportes al Subsistemas de Seguridad Social (salud, pensión) y parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el pago de dichos aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el(la) trabajador(a) hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).
- b. Compensadas en dinero por la terminación del Contrato: La Empresa cancelará los aportes a parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el valor reconocido en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).
- c. Remuneradas: La Empresa cancelará los aportes Parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), por acuerdo entre el(la) trabajador(a) y el empleador, se puede acordar compensar hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el art. 189 del C.S.T. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia del CREE (Impuesto sobre la Renta para la Equidad).

CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 53. La Empresa concederá licencias remuneradas o no remuneradas a los(las) Trabajadores(as), que según el procedimiento establecido en el presente CAPÍTULO lo requieran, atendiendo a los criterios de necesidad y urgencia y recurrencia de esta figura.

La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos que sean requeridos dentro de los límites de la razonabilidad, además de los que sean necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, para asistir a obligaciones escolares como acudiente, para atender citaciones judiciales y extrajudiciales y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa, a sus representantes y se garantice la continuidad en la operación de la compañía.

El número de los trabajadores que se ausenten no puede ser tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior inmediato, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el cual la oportunidad puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y lo demuestre el(la) trabajador(a). No obstante, el aviso de la calamidad doméstica por regla general debe ser oportuno y se debe intentar realizar con la mayor diligencia posible por parte del trabajador(a). El permiso estará limitado en el tiempo para la atención inmediata e indispensable de la calamidad, estando el(la) trabajador(a) en la obligación de retomar sus obligaciones laborales, luego de que finalice el permiso que le otorgue el empleador y el cual, en su tiempo, estará sujeto a criterios de razonabilidad dependiendo de la situación de la que se trate.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador(a) o de algún miembro de su grupo familiar básico.

2. 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(las) trabajadores(as), y el número de los que se ausentan, no puede ser tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante de la Empresa.
3. La Empresa reconocerá cinco (5) días hábiles remunerados de licencia remunerada por luto al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad y civil, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo. (Sentencia C-892 de 31 de octubre de 2012). Este hecho deberá demostrarse por parte del trabajador(a), mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
4. En el caso de las citas médicas de urgencia, citas médicas programadas con especialista, o los procedimientos, consultas o tratamientos relacionados con el diagnóstico y manejo de la endometriosis, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social en desarrollo de la Ley 2338 de 2023.

El trabajador deberá acreditar con un certificado médico u otro documento expedido previamente en el centro médico correspondiente a la EPS o ARL en la que esté afiliado, con hora de ingreso y de salida del servicio; de lo contrario se entenderá que no se justificó la ausencia y aparte del no pago de nómina, queda en libertad la Empresa de ajustar salario y aplicar las sanciones disciplinarias o medidas que estime convenientes.

En casos de urgencia médica, el trabajador podrá informar el mismo día o al siguiente hábil, adjuntando constancia médica que acredite la atención recibida, expedida por la entidad prestadora del servicio de salud.

La presentación de información falsa o el uso indebido de esta licencia constituirá falta grave y dará lugar a las sanciones que correspondan o terminación contractual justificada conforme al reglamento interno.

5. El(la) trabajador(a) tiene la obligación de regresar al trabajo en el momento que cese el permiso o al día siguiente de aquel en que termina la licencia. El retardo sin causa plenamente justificada constituye falta grave calificada por las partes.
6. Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, siempre que acredite ante la empresa la citación del plantel educativo con la fecha y hora de la reunión programada. El trabajador deberá informar al empleador de esta citación con una anterioridad de por lo menos 3 días.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: El trabajador deberá informar a la empresa con al menos tres (3) días hábiles de anticipación a la fecha de la diligencia, siempre que sea posible, y adjuntar copia o imagen de la citación oficial emitida por la autoridad competente, en la que conste:
 - Fecha y hora de la citación.
 - Modalidad (presencial o virtual).
 - Identificación de la entidad convocante.
 - Rol del trabajador/a en la diligencia (si está indicado).

Esta licencia no será acumulable ni compensable en dinero o tiempo, y solo se otorgará por hechos concretos debidamente comprobados.

El uso indebido de esta licencia o la presentación de documentación falsa será considerado una falta grave y dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 54.- DE LA LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: En cumplimiento del artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 15 de la ley 2466 de 2025, la Empresa concederá a los trabajadores las licencias que se requieran para atender cualquier clase de calamidad doméstica grave, la cual debe ser imprevista e imprevisible, además de estar debidamente soportada.

Entendiéndose calamidad doméstica como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual puedan verse amenazados la vida, los derechos del trabajador o su grupo familiar. Tal es el caso de una grave afectación de salud o la integridad física 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.

El trabajador debe demostrar el acaecimiento del acto.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.

De igual forma, la Empresa otorgará dicha licencia atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad que no afecten el desarrollo de la Empresa y en ningún caso podrá ser superior a tres (3) días, de conformidad con la valoración que realice la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente reglamento, se consideran circunstancias de calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar permisos los que a continuación se relacionan:

1. La inundación o incendio del hogar del trabajador.
2. Destrucción o grave avería del lugar de habitación
3. La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009.
4. El grave accidente o enfermedad ocurrida a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, que requiera acompañamiento del trabajador.
5. El hurto del vehículo de transporte del trabajador.
6. El hurto en la casa del trabajador.
7. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador.
8. Citas médicas de los hijos menores del trabajador que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, la Empresa los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la Empresa el correspondiente aviso posterior.

ARTÍCULO 55.- DE LA LICENCIA POR LUTO: En cumplimiento de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, LA Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 56.- DE LA LICENCIA REMUNERADA EN ÉPOCA DE PARTO: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de Dieciocho (18) semanas consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236 CST. (Ley 1822 de 2017). Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

PARÁGRAFO: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas iniciales. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Ley 1822 de 2017)

ARTÍCULO 57.- DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre de los hijos nacidos del cónyuge, o de la compañera permanente, así como de los hijos adoptados, tendrán derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO. La licencia de paternidad se ampliará a una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 58.- LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad 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 la Empresa o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar 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 a la empresa 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 59.- LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. El trabajador podrá optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrá 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 registrará 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 la empresa 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 Empresa o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará 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.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar 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 la Empresa y los trabajadores, el cual, deberá ir acompañado de un certificado médico que de cuenta de: (i) El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento; (ii) La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha de parto y; (iii) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador deberá consultar con la Empresa la posibilidad de otorgamiento de la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor; requerimiento frente al cual deberá darse respuesta dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 60.- El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia (artículo 121, decreto 19 de 2012).

PARÁGRAFO: Para el reconocimiento y pago de las licencias de maternidad o de paternidad, el (la) trabajador (a) debe entregar a la Empresa, dentro de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, todos los documentos que requiera la EPS para el reconocimiento del pago de la respectiva licencia, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto Ley de 2012, el trámite del reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad, debe ser adelantado directamente por el empleador.

ARTÍCULO 61.- DE LA LICENCIA POR EJERCER EL DERECHO AL VOTO Y CUMPLIR CON LOS CARGOS OFICIALES DE FORZOSA ACEPTACIÓN: En cumplimiento de la ley, La Empresa concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en que sea convocado y cumpla el trabajador, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el trabajador, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 62.- LICENCIAS NO REMUNERADAS: Entre el trabajador y la Empresa, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige, y como consecuencia, sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del trabajador, por suspensión de labores de La Empresa, por muerte del EMPLEADOR, por fuerza mayor y caso fortuito y por solicitud expresa del trabajador.

ARTÍCULO 63.- JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida

familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

ARTÍCULO 64. - Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

ARTÍCULO 65. Entornos laborales flexibles. El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.

El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 66. Forma y libertad de estipulación:

1. La empresa y el(la) trabajador(a) pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstos, cuando el(la) trabajador(a) devengue un

salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el salario ordinario, compense, de antemano, el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo; primas legales, extralegales; cesantías y sus intereses; subsidios y suministros en especie y, en general, los que se incluyan en dichas estipulaciones, excepto las vacaciones.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar; pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El(la) trabajador(a) que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 67. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

ARTICULO 68. Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el(la) trabajador(a) preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente que éste cese (Artículo 138 numero 1° C.S.T.).

ARTICULO 69. El salario se pagará al trabajador(a) directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldo 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 ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 del C.S.T.).

ARTICULO 70. Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, para su trámite interno, ante el respectivo Jefe Inmediato, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el(la) trabajador(a) reciba el pago.

ARTICULO 71. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el(la) trabajador(a) como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador(a) o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el Art. 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un(a) trabajador(a) devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

ARTICULO 72. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el(la) trabajador(a) en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

- a. Lo que recibe el(la) trabajador(a) no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación;
- b. Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como bonificaciones por mera liberalidad, beneficios de medicina prepagada, beneficio plan carro, las primas extralegales de vacaciones y de navidad, etc.;
- c. Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);
- d. Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento, y
- e. Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación y la prima lega de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas las gratificaciones y bonificaciones que el empleador dé u otorgue a su personal, se entenderán siempre a título de mera liberalidad, sin constituir precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones e indemnizaciones laborales, aportes parafiscales y demás efectos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El servicio de habitación y/o el de alimentación, es ordinariamente de cuenta de cada trabajador(a) que disfrute de él en forma personal. Si por circunstancias especiales alguno de los(las) trabajadores(as) del empleador llegase a disfrutar gratuitamente de tal servicio, no se consideran como parte integrante del salario.

ARTICULO 73. DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LEY:

- a. El empleador, con autorización previa escrita del trabajador(a) para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al trabajador(a). También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por el concepto de cuotas de aportes al Fondo de Empleados de su escogencia, crédito de libranza, cafetería, préstamos de vivienda otorgados por el empleador, seguro médico y demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.

- b. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial cuando el empleador y el(la) trabajador(a) respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el(la) trabajador(a) podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.
- c. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

PARÁGRAFO: Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores(as) que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador(a) o al beneficiario del descuento.

CAPÍTULO XII

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

ARTICULO 74. Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los(las) trabajadores(as) a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para establecer y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador(a).

ARTICULO 75. Los servicios médicos que requieran los(las) trabajadores(as) serán prestados por las Empresas Promotoras de Salud (EPS) o Administradoras de Riesgos Profesionales Laborales (ARL) a las que se encuentren afiliados(as) a través de las correspondientes Instituciones Prestadoras de Servicio (IPS). Estará a cargo de la empresa en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por las citadas entidades. Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en pactos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes.

ARTICULO 76. Todo(a) trabajador(a), desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces, quien 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(la) trabajador(a) deba someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 77. Los(las) trabajadores(as) deben someterse a las instrucciones y los tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El(la) trabajador(a) 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 esta negativa.

ARTICULO 78. Los(las) trabajadores(as) deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, las que ordene la empresa para prevención de accidentes y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador(a) de las instrucciones, los reglamentos y las determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional 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(las) trabajadores(as) privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social respetando el derecho de defensa previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (Decreto 1295/94, artículo 91).

ARTICULO 79. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el(la) empleado(a) una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador(a), o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

ARTÍCULO 80. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o a uno particular si fuese necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la ARL.

El protocolo antes mencionado debe ser socializado y publicado en lugar visible para que todo el personal tenga conocimiento del mismo.

ARTICULO 81. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el(la) trabajador(a) lo comunicará inmediatamente a la empresa o a su representante o al que haga sus veces para que éstos prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del C.S.T. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO. Los(las) trabajadores(as) que se encuentren incapacitados(as) para trabajar, cuando la incapacidad haya sido expedida por EPS o IPS deben, indispensablemente, comunicarle a su jefe inmediato y al área de nómina la fecha de iniciación de la incapacidad tan pronto como le sea prescrita y debe entregar el certificado de incapacidad correspondiente en la empresa, a más tardar dentro de los tres (3) días calendario siguientes a partir del día de expedición, siempre y cuando las

circunstancias lo permitan. En ningún caso, se permitirá que un(a) trabajador(a) con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

ARTICULO 82. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con una culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razones de no haber dado el(la) trabajador(a) el aviso oportuno correspondiente o haberlo hecho demorado, sin justa causa.

ARTICULO 83. Todas las empresas y entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el correspondiente reglamento. que se expida.

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

El Ministerio de la Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y la remisión de esta información (Decreto 1295, artículo 61).

ARTICULO 84. De todo accidente se llevará un registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar. Lo anterior para dar cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 relacionado con Accidentes de trabajo.

ARTICULO 85. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los(las) trabajadores(as) se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y lo establecido en los artículos 348, 349 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 Y la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y del Sistema General de Riesgos Laborales.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto ley 1295 de 1994, a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales.

ARTICULO 86. La empresa se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los(las) empleados(as) y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
3. Rendir cuentas anuales al interior del empleador.

4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
5. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los(las) empleados(as).
7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Prevenir riesgos laborales.
9. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los(las) empleados(as) y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.
10. Informar a los(las) trabajadores(as), a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
11. Capacitar a los(las) empleados(as) en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
12. Incluirlos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
13. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los(las) empleados(as) en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTICULO 87. El(la) empleado(a) de la empresa, se obliga a asistir a los programas de capacitación, prevención e información y a cumplir las recomendaciones del empleador y de las entidades administradoras de riesgos laborales en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como se obliga a:

1. Asistir a los programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a divulgar las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo y a cumplir dichas normas.
2. Concurrir a programas, campañas y acciones de educación y prevención para el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
3. Conocer y a aplicar la asesoría técnica básica impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Cumplir el Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual.
5. Asistir y participar en la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.

6. Asistir y participar en la integración y capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTICULO 88. El grave incumplimiento por parte del trabajador(a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa, y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación de la relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 89. Los servicios médicos que requieran los(las) trabajadores(as) serán prestados por la Entidad Promotora de Salud que éstos hayan elegido libre y voluntariamente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no haberse realizado la afiliación, la prestación del servicio estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

La utilización de servicios médicos adicionales solo será ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la Empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la E.P.S. a la cual esté afiliado(a) el(la) trabajador(a).

ARTICULO 90. La dirección de la empresa adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTICULO 91. El empleador definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTICULO 92. La Empresa impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los(las) empleados(as) y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

ARTICULO 93. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

ARTICULO 94. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la Empresa en su calidad de empleadora, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vincule a los(las) trabajadores(as), deberá:

1. Afiliar a una Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador(a) sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.
2. En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
3. Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
4. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los(las) trabajadores(as) a su servicio; y,
5. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.
6. Informar las novedades laborales de sus trabajadores(as) a la entidad a la cual están afiliados(as), en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los(las) trabajadores(as). Así mismo, informar a los(las) trabajadores(as) sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

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

ARTICULO 95. Los(las) trabajadores(as) dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la Empresa, estarán afiliados(as) por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTICULO 96. El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional, estará amparada por el Sistema de Riesgos Laborales (artículo 8 del Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 97. La Empresa será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los aportes de los(las) trabajadores(as) a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los(las) trabajadores(as) y de los ambientes de trabajo.
4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo de la Empresa y procurar su financiación.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado(a), los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
6. Registrar ante el Ministerio de Salud, o quien haga sus veces, el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo o el vigía ocupacional correspondiente.
7. Facilitar la capacitación de los(las) trabajadores(as) a su cargo en materia de salud y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 98. Los(las) trabajadores(as) tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación para con sus superiores;
- b. Respeto para con sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en el orden moral y disciplinario;
- e. Ejecutar los trabajos que se confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f. Hacer las observaciones, los reclamos y las solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g. Ser verídico en todo caso;
- h. Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y en general;
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la empresa o ausentarse de ésta.
- k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- l. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que la compañía haya dispuesto para sus empleados(as).
- m. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes de la Empresa.
- n. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Empresa a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados(as) de la Empresa o de terceros.
- o. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal y hacer buen uso del uniforme de acuerdo con sus reglamentos; cuando este sea suministrado por la Empresa.

PARÁGRAFO: Los(las) directores(as) o trabajadores(as) no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darles órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Artículo 126 C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 99. El orden jerárquico de mayor a menor de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- 1. Gerente(a) General
- 2. Gerente(a)s
- 3. Director(a)es
- 4. Jefe(a)s

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, todos tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los(las) trabajadores(as) de la empresa, de la siguiente manera:

1. Jefe(as), Directores(as) y Gerentes.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 100. Queda prohibido emplear a menores de 18 años actividades de pintura industrial, que impliquen la utilización de la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos ni, cualquiera que sea su edad, en alguna de las siguientes empresas o actividades:

- a. Las minas, canteras o industrias extractivas de cualquier clase.
- b. Instalaciones eléctricas, telegráficas o telefónicas y fábricas de gas.
- c. Construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- d. Transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítimas o fluviales, comprendida la manipulación de mercancías en muelles, embarcaderos y almacenes (Decreto 995 de 1968, artículo 5°, numeral 1°, literales a), c) y d); artículo 11).

PARÁGRAFO PRIMERO: (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737/89) TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD: Los menores no podrán ser empleados(as) en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos en los que el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos en los que se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de trabajos que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos de pintura industrial que impliquen la utilización de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos productos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muela abrasiva de alta velocidad y en ocupaciones similares.

10. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de carga pesada.
11. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
12. Trabajos en cizalladoras cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
13. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
14. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los(las) trabajadores(as) menores de dieciocho años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en un instituto del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, autorizado para el efecto por el Ministerio de la Protección Social o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados(as) en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que, a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los(las) trabajadores(as) menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad.

ARTÍCULO 101. Para poder trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo; a falta de este, la autorización será expedida por el Alcalde Municipal, a solicitud de los padres, del representante legal o del Defensor de Familia (Ley 1098 de 2006, artículo 113). Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página electrónica del Ministerio, así como en la página de Gobierno en Línea.

PARÁGRAFO. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 06:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m. (artículo 144, ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS(LAS) TRABAJADORES(AS)

ARTICULO 102. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los(las) trabajadores(as), salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
2. Procurar a los(las) trabajadores(as) locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma tal que se garanticen, razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según su reglamentación y de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, los períodos y los lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador(a), a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador(a) las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 37 de este reglamento.
7. Dar al trabajador(a) que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, igualmente, si el(la) trabajador(a) lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia del trabajador(a) hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el(la) trabajador(a) por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen médico cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador(a) los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador(a). Si el(la) trabajador(a) prefiere radicarse en otro lugar, la empresa le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador(a), se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores(as) menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas y trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la empresa comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de la misma.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de la empresa, ésta garantizará el acceso del trabajador(a) menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de la empresa, afiliarse en las entidades de seguridad social, salvo lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 para la afiliación de los menores aprendices, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a aquellos(las) trabajadores(as) cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal más alto vigente (Artículo 57 C.S.T).

ARTICULO 103. Son obligaciones especiales del trabajador(a):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y 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 autorizaciones expresas, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos 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 el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Observar con la mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime convenientes y conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por la autoridad del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.).
10. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador."

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS(LAS) TRABAJADORES(AS)

ARTICULO 104: 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(las) trabajadores(as), sin autorización previa escrita de éste para cada caso, o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley lo autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma, a los(las) trabajadores(as), a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador(a) como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar, en cualquier forma, a los(las) trabajadores(as) en ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los(las) trabajadores(as) obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del ejercicio del sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal (7) del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los(las) trabajadores(as) que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los(las) trabajadores(as) los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los(las) trabajadores(as), la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los(las) trabajadores(as) o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.).

ARTICULO 105. Se prohíbe a los(las) trabajadores(as):

1. Sustraer o intentar sustraer de las instalaciones, talleres o establecimientos los útiles de trabajo, las materias primas, herramientas, repuestos, equipos de oficina, vehículos, inventarios o productos elaborados, sin permiso de La Empresa.
2. Usar los útiles, herramientas, materias primas, vehículos, equipos o cualquier otro bien de propiedad de La Empresa en actividades distintas del trabajo contratado, en beneficio propio o de un tercero (artículo 60 del C.S.T.).
3. Dar mal uso, manejo o utilización a los bienes confiados por La Empresa, tales como elementos de dotación, inventarios, maquinaria, materiales, materia prima o productos terminados.
4. Retener los elementos y materiales entregados para la labor cuando le sean solicitados, sin justificación.
5. Causar daños a la labor confiada o a las herramientas, materias primas, maquinaria, equipos o instalaciones de La Empresa, por negligencia, descuido, por emplear procedimientos no consultados con el jefe inmediato o por no seguir las órdenes impartidas.
6. Utilizar con fines diferentes a los previstos los lockers, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo asignados.
7. Vender, cambiar, prestar, negociar o celebrar cualquier acto comercial sobre objetos de propiedad de La Empresa.
8. Tomar, sustraer o intentar sustraer alimentos, bebidas y demás elementos de la cafetería o comedor sin autorización, o sin cubrir su valor, así como botarlos o derramarlos intencionalmente.

9. Retirar medicamentos o instrumentos médicos de la enfermería o de los botiquines sin autorización o sin causa justificada.
10. Ejecutar el trabajo o presentarse a él en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, marihuana, cocaína u otros narcóticos o drogas enervantes, o en cualquier situación que lo incapacite para laborar, afecte el desarrollo de la labor o ponga en riesgo su salud e integridad y la de sus compañeros.
11. Consumir, beber, inhalar, fumar o inyectarse bebidas alcohólicas, narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes dentro de las instalaciones de La Empresa o durante el horario, jornada o turno de trabajo. Fumar tabaco o usar vapeadores, cigarrillos electrónicos u otros elementos con nicotina dentro de las instalaciones de La Empresa, durante la jornada de trabajo, en los sitios donde esté prohibido hacerlo, o mientras se reciben o entregan productos inflamables.
12. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo las que con autorización legal puedan portar los celadores o el personal de la empresa de vigilancia contratada por La Empresa.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o áreas de trabajo.
14. En particular, y sin limitarse a ello: utilizar incorrectamente, negarse a usar o abstenerse de emplear los elementos de protección personal, de seguridad y de aseo suministrados o indicados según el oficio; subirse o bajarse de vehículos en movimiento dentro de las instalaciones sin necesidad; o contravenir cualquier otra regla de seguridad o de prudencia.
15. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen peligro o afectación para el cliente o para el servicio a cargo de La Empresa.
16. Conducir u operar los vehículos de La Empresa sin autorización previa de la misma.
17. Conducir los vehículos de La Empresa sin licencia vigente, con licencia u otros documentos vencidos, o sin la documentación del vehículo (tarjeta de propiedad, certificado de movilización, seguro obligatorio, revisión técnico mecánica, etc.).
18. Conducir a velocidad excesiva los vehículos de La Empresa o infringir las disposiciones de tránsitos oficiales o las impuestas por La Empresa.
19. Conducir u operar automotores bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias enervantes.
20. Transportar en los vehículos de La Empresa, sin previa autorización escrita del jefe, a personas u objetos ajenos a ella.
21. Desviarse, sin razón de trabajo plenamente justificada, de las rutas establecidas para los vehículos de La Empresa, sin el permiso escrito respectivo.
22. Sacar de La Empresa o de los parqueaderos o sitios indicados por ella los vehículos de su propiedad sin la autorización correspondiente, o permitir que sean conducidos por personas distintas al conductor autorizado.
23. Dar mal trato a los conductores de los vehículos que transportan al personal, u observar mal comportamiento o hacer mal uso de dichos vehículos, aun fuera de la jornada de trabajo. Se entiende que los vehículos destinados al transporte de personal hacen parte de las instalaciones de La Empresa.

24. Consentir o autorizar el transporte de objetos, carga o personas sin cumplir los requisitos establecidos por La Empresa; o no realizar las reparaciones mecánicas, revisiones periódicas, mantenimiento o revisión tecno mecánica de los vehículos.
25. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Empresa, salvo en los casos de huelga, en los cuales deberá abandonarse el lugar de trabajo; así como no dar aviso oportuno de las ausencias o no presentar los soportes que las justifiquen.
26. Dejar de asistir o ausentarse de las jornadas de capacitación, congresos, conferencias o entrenamientos que programe La Empresa, ya sea en sus instalaciones o en las de terceros.
27. Presentarse tarde a la hora de entrada o de iniciación de labores, o por fuera del día y la hora programados para el respectivo turno. Los retardos se sancionarán conforme a lo previsto en el presente reglamento
28. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas e incitar a su declaración o mantenimiento, se participe o no en ellas. Dormir o acostarse en el lugar de trabajo durante las horas laborales.
29. Trabajar horas extras, en turnos diferentes o en días festivos sin la autorización previa del jefe inmediato; o reportar horas extras no trabajadas o no autorizadas.
30. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia o por necesidades del servicio, a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio, o a laborar en el turno que le asigne La Empresa.
31. Ausentarse o levantarse del sitio de trabajo durante la jornada sin permiso del superior o sin causa justificada; abandonar el trabajo antes de terminar la jornada; o suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo.
32. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de La Empresa.
33. Demorarse más del tiempo estipulado o autorizado para tomar alimentos, en los comedores, vestidores o baños, o en cualquier acto, diligencia o permiso ordenado o concedido por La Empresa, dentro o fuera de ella; o utilizar más tiempo del indispensable en consultas médicas, permisos o licencias.
34. Retirarse del sitio de trabajo antes de que llegue quien debe recibir el turno, sin dar aviso al superior.
35. Cambiar el turno de trabajo sin autorización de La Empresa, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin autorización previa del superior.
36. Marcar, adulterar o alterar las tarjetas o registros de control de entrada y salida, marcar la de otro trabajador, o presionar al encargado para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
37. Ocuparse, durante las horas de trabajo, en asuntos o actividades distintas de su labor sin autorización previa del superior; dedicarse a charlas, discusiones, corrillos o consultas ajenas a la labor; o atender a vendedores u otras personas para asuntos personales durante la jornada.
38. Disminuir sin justa causa el rendimiento en el trabajo, a juicio de La Empresa.
39. Ejecutar el trabajo de forma negligente, defectuosa, deficiente o sin el cuidado o la diligencia debidos.
40. Confiar a otro trabajador o a un tercero, sin la autorización previa y expresa del superior, la ejecución del trabajo encomendado o el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y

valores que le hubieren sido confiados; o desempeñar labores que corresponden a otro trabajador sin autorización del jefe respectivo.

41. Interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otros trabajadores, o el de las máquinas y equipos, de modo que no se produzca en la cantidad, calidad y tiempo que determine La Empresa.
42. Descuidar el desarrollo del trabajo o incumplir las órdenes e instrucciones de los superiores.
43. Perturbar u obstaculizar la actividad de los compañeros de trabajo.
44. Tomar atribuciones que excedan las facultades propias del cargo o desempeñar encargos a nombre de La Empresa adicionales a sus funciones normales sin la debida autorización.
45. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas sin autorización del jefe respectivo.
46. Trasladarse de una sección a otra, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o permanecer en zona de trabajo distinta de la asignada, salvo permiso previo y expreso por escrito del superior.
47. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como celulares, tabletas, videojuegos, adíos, televisores, revistas, periódicos o juegos; utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados a las funciones; o leer, durante las horas de trabajo, asuntos ajenos a la labor.
48. Suministrar a terceros o a compañeros, sin autorización expresa de La Empresa, información, diseños, especificaciones, datos, sistemas o procedimientos relacionados con la organización, la producción o el servicio, tenga o no carácter reservado y pueda o no causar perjuicio.
49. Retirar de los archivos —físicos o virtuales— o dar a conocer cualquier documento que obre en ellos, o suministrar información sobre La Empresa, sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
50. Llevar fuera de las instalaciones de La Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de su propiedad, así como prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
51. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos e invenciones realizados por el trabajador, sus compañeros o La Empresa durante la vigencia del contrato y relacionados con las labores o actividades de esta; o divulgarlos total o parcialmente sin autorización expresa.
52. Violar el compromiso de exclusividad de servicios pactado en el contrato individual de trabajo, cuando aplique.
53. Utilizar los equipos de cómputo, sistemas, redes, internet o correos electrónicos para fines distintos de aquellos para los que se pusieron a disposición del trabajador, o dar uso indebido a los equipos informáticos suministrados por La Empresa.
54. Utilizar las claves de acceso de otros trabajadores, dar a conocer la propia, o no surtir los procedimientos de seguridad de cierre de sesión cada vez que se deje la terminal del computador.
55. Incorporar o instalar en los equipos de La Empresa programas no autorizados o software sin la debida licencia; mantenerlos en su poder; o instalar software, aun con licencia, sin la autorización escrita del área de informática.
56. Ingresar a los computadores de La Empresa medios magnéticos o de almacenamiento no autorizados, o ingresar equipos de cómputo sin autorización del área de informática.

57. Usar teléfonos celulares en las áreas donde expresamente esté prohibido; realizar llamadas personales desde los puestos de operador o entre extensiones para conversar sobre asuntos ajenos al trabajo; o realizar llamadas de larga distancia, a celulares o a líneas de tarificación especial sin autorización.
58. Recibir, en cualquier forma, comisiones, dádivas, prebendas, propinas, servicios, bonificaciones, presentes o descuentos de clientes, proveedores, contratistas, entidades o personas vinculadas a La Empresa, por razón de la labor encomendada, como contraprestación de los servicios o por asuntos comerciales o administrativos.
59. Elaborar o ayudar a elaborar productos, o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de La Empresa, como asalariado de otra entidad, socio o de manera independiente, sin autorización previa y expresa de La Empresa.
60. Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella relaciones de carácter técnico o semejante sin autorización previa y escrita de La Empresa.
61. Mantener con personas extrañas a La Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes tendientes a obtener provecho ilícito y que comprometan a La Empresa.
62. Solicitar o conceder préstamos de dinero entre los trabajadores de La Empresa, en especial con fines de lucro para quien presta.
63. Incurrir en cualquier comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones de La Empresa que ponga en entredicho la moralidad o el buen nombre de la institución.
64. Ejercer, coparticipar o incurrir en acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
65. Incurrir en cualquier forma de agresión física o verbal, en especial las motivadas por la orientación sexual, la identidad de género, la condición de discapacidad u otras características personales.
66. Promover altercados, reñir, tomar parte en juegos de manos, hacer bromas pesadas a los compañeros —dentro de las instalaciones, en los vehículos o a través de medios de comunicación—, o generar corrillos, bullicio o desorden.
67. Dar mala atención o trato irrespetuoso a los usuarios, clientes o compañeros: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota o vulgar, faltar a la confianza o negar deliberadamente un servicio, o desconocer el protocolo debido.
68. Desacreditar en cualquier forma a La Empresa, mediante manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
69. Incitar a otros trabajadores a desconocer las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
70. Discutir, durante el trabajo o dentro de las instalaciones, sobre cuestiones de política o religión.
71. Trabajar sin la debida presentación personal, según la actividad que corresponda desarrollar.
72. Hacer u ordenar diligencias personales a otro miembro de La Empresa en horas de trabajo, sin autorización escrita.
73. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de las instalaciones de La Empresa, o permitir, tolerar o admitir que terceros o extraños ingresen para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.

74. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas, cadenas, pirámides o cualquier acto comercial similar, jugar dinero o practicar juegos de suerte y azar, o realizar cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo de La Empresa.
75. Hacer cualquier clase de propaganda política, sindical, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice, dentro de las instalaciones de La Empresa.
76. Fijar, pintar o escribir papeles, circulares, carteles, avisos o panfletos de cualquier clase en paredes, puertas, muros o sitios no autorizados, por fuera de las carteleras asignadas y sin la correspondiente autorización; o utilizar las carteleras de La Empresa sin autorización.
77. Realizar reuniones de cualquier clase —incluidas las de carácter social— en las instalaciones o dependencias de La Empresa, aun fuera de las horas de trabajo, sin la autorización previa y escrita del jefe respectivo o de la Gerencia.
78. Entrar o salir de las instalaciones de La Empresa por sitios diferentes a los asignados, o en horas distintas a las de trabajo, sin causa justificada o sin autorización expresa.
79. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones donde esté prohibido, sin mostrar su contenido —aun sin ser requerido— al representante de La Empresa, celadores, guardas o vigilantes; o negarse a mostrar o entregar el documento de identificación, los bolsos o los efectos personales requeridos por control cuando lo solicite el personal autorizado.
80. Negarse a usar la dotación, ropa, uniformes, calzado o elementos entregados por La Empresa para uso personal en la labor; usarlos para fines distintos o en provecho propio o de un tercero; o venderlos, cambiarlos o regalarlos.
81. Delegar o transferir a otros, activa o pasivamente, funciones o autorizaciones encomendadas que impliquen seguridades o controles de La Empresa —por ejemplo, prestar llaves o permitir copias de ellas—; o dejar abierta una puerta que deba permanecer cerrada después de transitar por ella.
82. Utilizar documentos falsos o adulterados ante La Empresa para obtener un beneficio o derecho de orden legal o extralegal.
83. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, contratos, retención en la fuente u otros documentos que contengan nombres o hechos ficticios, falsos o dolosos.
84. Omitir, en la solicitud de empleo, cualquier dato relacionado con las empresas en que prestó sus servicios con anterioridad a la fecha de su solicitud.
85. Dar datos o informes no ciertos o incompletos sobre las gestiones, procesos o resultados de La Empresa; sobre producción, pesos, calidades, medidas o especificaciones; o sobre subsidio familiar, de transporte u otros beneficios legales o extralegales.
86. Negarse a presentar informes, o presentarlos con la intención de brindar información errada o inexacta; o hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
87. Demorar la presentación de las cuentas y los reembolsos de las sumas recibidas para gastos o por concepto de ingresos de La Empresa.
88. Incumplir o apartarse de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos —entre ellos el Código de Conducta y el Código de Buen Gobierno—, circulares, procedimientos y demás normas internas de La Empresa, incluidos el reglamento de higiene y seguridad y las políticas de confidencialidad, conflictos de interés, antifraude y

anticorrupción, así como cualquier instrucción que imparta La Empresa, una vez dadas a conocer al trabajador.

89. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
90. Incurrir en las prohibiciones estipuladas entre las partes en cualquier otro documento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las prohibiciones aquí previstas se entienden sin perjuicio de las demás contenidas en la ley, en el contrato individual de trabajo y en las políticas de La Empresa. Su transgresión podrá constituir falta y dar lugar a las sanciones establecidas en este reglamento, sin perjuicio de la configuración de justa causa de terminación del contrato cuando corresponda, conforme al artículo 62 del C.S.T.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 106. La empresa no puede imponer a sus trabajadores(as) sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo (Artículo 114 de C.S.T.).

ARTICULO 107. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, se sancionará por la primera vez, con una multa de la décima parte del salario de un día del infractor; por la segunda vez, con una multa equivalente a la quinta parte del salario de un día del infractor, por tercera vez, con suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según la jornada de trabajo en que ocurra o por un turno completo en los casos de trabajadores(as) que laboren en turnos rotativos continuos, y por la cuarta vez, con suspensión en el trabajo por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el tiempo equivalente a la mitad del turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, será sancionada, por la primera vez, con la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez, con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, será sancionada, por la primera vez, con la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, con la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador(a) de sus obligaciones contractuales o reglamentarias de la empresa, será sancionada, por la primera vez, con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entenderá por obligaciones reglamentarias las contenidas en este Reglamento Interno de Trabajo y todos los demás reglamentos de la empresa, incluidas las instrucciones que reciban los(las) trabajadores(as) de parte de ésta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse, exclusivamente, a premios o regalos para los(las) trabajadores(as) del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 108. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador(a), en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
3. La falta total del trabajador(a) a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La violación grave por parte del trabajador(a) de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El incumplimiento por parte del Trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.”

CAPÍTULO XIX

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

ARTICULO 109. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá garantizar la aplicación de todas las normas relativas al debido proceso teniendo en cuenta la aplicación de los principios de dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. (Artículo 115 del C.S.T. modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 110.- En el momento en que el trabajador presuntamente viole el régimen de obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo, la empresa deberá agotar el siguiente procedimiento, para la aplicación de una sanción disciplinaria:

1. Comunicación formal al trabajador sobre la apertura del proceso.
2. Indicación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Entrega al trabajador de todas las pruebas que sustentan dichos hechos, conductas u omisiones.
4. Concesión de un plazo no inferior a cinco (5) días para que el trabajador se manifieste, controvierta las pruebas y presente las suyas; si lo hace verbalmente, debe levantarse un acta con su versión. Si los descargos se presentan por escrito, se dejará constancia en un acta. El término de 5 días establecido previamente se aplicará únicamente para la citación inicial a diligencia de descargos. En caso de reprogramación de la diligencia de descargos por inasistencia debidamente justificada del trabajador o imposibilidad de la empresa de

llevarla a cabo, no implica que su reprogramación se deba realizar concediendo el mismo plazo de 5 días.

5. Emisión de un pronunciamiento definitivo, debidamente motivado, que identifique claramente las causas de la decisión.
6. Imposición, si aplica, de una sanción proporcional a los hechos u omisiones.
7. Garantía al trabajador del derecho a solicitar la revisión de la sanción dentro del término de un (1) día siguiente a la notificación, ante el superior. Solo podrán ser objeto de discusión los hechos y las pruebas que se tuvieron en conocimiento durante el proceso.

Si el trabajador al que se le investiga la comisión de una falta disciplinaria es sindicalizado, durante el procedimiento descrito anteriormente podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical la que pertenezca y que sean trabajadores de la empresa.

Gestión Humana, además de escuchar al trabajador podrá acudir a otros medios de prueba, tales como testimonios, documentos, informes de auditoría etc.

PARÁGRAFO: Cuando se presente desacuerdo entre el Jefe inmediato y Talento Humano en lo referente a la sanción que deba aplicarse, la vicepresidencia correspondiente toma la decisión.

ARTÍCULO 111- El área de Talento Humano estudiará los descargos y las pruebas recaudadas para que éste, con la aprobación de la vicepresidencia correspondiente, determine la sanción disciplinaria a imponer o el archivo de la investigación disciplinaria. La decisión se comunicará por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO: En el evento en que el trabajador objeto de la investigación disciplinaria sea un Jefe de Departamento, la audiencia de descargos y la decisión disciplinaria será determinada por Talento Humano La decisión se comunicará por escrito al Trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador tendrá la posibilidad de solicitar la revisión de la decisión disciplinaria adoptada. Esta solicitud deberá hacerla por escrito ante el superior del término de un (1) día siguiente a la notificación de la sanción disciplinaria.

Durante ese término, la sanción no comenzará a ejecutarse, salvo que se trate de una medida preventiva o provisional debidamente justificada.

La empresa resolverá la solicitud de revisión de la sanción disciplinaria y comunicará formalmente su decisión al trabajador, indicando si se mantiene, modifica o revoca la sanción.

Si no se presenta solicitud de revisión dentro del término previsto, la sanción se considerará firme y podrá ejecutarse en los términos inicialmente fijados.

ARTÍCULO 112.- AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la Empresa puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces se considere necesario.

ARTÍCULO 113.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite descrito en el presente capítulo.

ARTÍCULO 114.- La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 115. Cuando existan indicios razonables de una conducta sea grave y que podría constituir una justa causa para la terminación del contrato, no le aplicará el procedimiento establecido en este capítulo, la empresa citará previamente al trabajador respetando el derecho de defensa y debido proceso, a efectos de que este presente las explicaciones correspondientes.

Una vez recibidas las explicaciones del trabajador, la empresa valorará objetivamente todos los hechos y pruebas. La decisión deberá ser motivada, congruente con los hechos analizados y debidamente comunicada al trabajador.

PARÁGRAFO: Contra la terminación del contrato con justa causa no procede ningún recurso, sin embargo, el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo.

CAPÍTULO XX

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 116. Son justa causa para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, los contenidos en el artículo 7° Decreto 2351 de 1965, Artículo 62 C.S.T., a saber:

a. Por parte de la empresa:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador(a), mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el(la) trabajador(a) en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia o malos tratamientos en que incurra el(la) trabajador(a) fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el(la) trabajador(a) cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador(a) de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de la empresa.
7. La detención preventiva del trabajador(a) por más de treinta (30) días a menos que, posteriormente, sea absuelto.
8. El que el(la) trabajador(a) revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador(a) y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador(a), de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador(a) que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador(a) a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador(a) para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador(a) de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador(a) que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

b. Por parte del trabajador(a):

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el patrono contra el(la) trabajador(a) o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador(a) a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el(la) trabajador(a) no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado, maliciosamente, por el patrono al trabajador(a) en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXI

TELETRABAJO

ARTICULO 117. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normatividad laboral vigente que regule la materia.

Este capítulo del reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo y su regulación estará dirigida para aquellos(las) trabajadores(as) que acuerden implementar la modalidad de Teletrabajo con el empleador.

ARTICULO 118. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se tener en cuenta las siguientes definiciones:

- EL TELETRABAJO es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el(la) trabajador(a) y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador(a) en un sitio específico de trabajo.
- EL(LA) TELETRABAJADOR(A) 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.
- MODALIDADES DE TELETRABAJO. En Colombia la ley establece tres (3) modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador(a) que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador(a): autónomo, suplementario y móvil.
 - (i) Autónomo: corresponde a los(las) trabajadores(as) independientes o empleados(as) que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
 - (ii) Móvil: corresponde a los trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina No tiene lugar definido para ejecutar sus tareas.
 - (iii) Híbrido: Aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
 - (iv) Transnacional: Corresponde a los teletrabajadores que celebran una relación laboral en Colombia pero laboran desde otro país siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al

menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.

- (v) Temporal o emergente: Se permite para situaciones de emergencias sanitarias o desastres naturales; sin perjuicio de las normas aplicables de trabajo en casa.

ARTICULO 119. El contrato o vinculación debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los(las) trabajadores(as) particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. Determinar la modalidad de Teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable, para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador(a) al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el(la) teletrabajador(a).
5. Especificar los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de contratar o vincular por primera vez a un(a) teletrabajador(a), este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo 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(a).

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 artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado(a).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la vigencia del contrato de trabajo en que se pretenda la implementación de la modalidad de Teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad para solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de las labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

Reversibilidad que se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga la EMPRESA de contar con el espacio o puesto de trabajo en sus instalaciones.

PARÁGRAFO TERCERO: La Empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores(as) y demás trabajadores(as) de la Empresa privada o entidad pública.

ARTICULO 120. Todo el programa de teletrabajo en la Empresa., se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los(las) trabajadores(as) a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
- Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
- Mejorar los procesos laborales.

ARTICULO 121. Los(las) trabajadores(as) de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El(la) teletrabajador(a) no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los(las) teletrabajadores(as) a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- Las protecciones de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTICULO 122. Los(las) trabajadores(as) que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTICULO 123. Las necesidades técnicas del teletrabajador(a) estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo 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(la) teletrabajador(a) suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO.- La EMPRESA y el(la) teletrabajador(a) podrán acordar por mutuo acuerdo, el valor de un auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía en que se incurra durante la ejecución de las funciones propias de su cargo; no obstante, para la efectiva implementación de la modalidad de Teletrabajo el(la) teletrabajador(a) podrá asumir en su totalidad el costo de estos servicios públicos, si así se acordare.

ARTICULO 124. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Empresa:

- La Empresa brindara las herramientas específicas (hardware / software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementara 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(la) teletrabajador(a) deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El(la) teletrabajador(a) no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de la 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 o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el(la) teletrabajador(a) no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El(la) teletrabajador(a) 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.

ARTICULO 125. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a. Las administradoras de riesgos laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- b. Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador(a), no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.
- c. El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro(a) empleado(a), si se puede verificar que el(la) teletrabajador(a) a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.
- d. La EMPRESA diligenciará el formato digital de registro de información de trabajadores(as) vinculados bajo la modalidad de Teletrabajo ante el Ministerio del Trabajo (Artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1072 de 2015, Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTICULO 126. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la EMPRESA, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTICULO 127. La EMPRESA vigilará las funciones desarrolladas por el(la) teletrabajador(a) a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el(la) teletrabajador(a) y la Empresa.

ARTICULO 128. El(la) teletrabajador(a) autoriza a la EMPRESA en coordinación y asesoría con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la realización de visitas a su domicilio de manera presencial o virtual, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador(a) y, adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

PARÁGRAFO: Bajo ninguna circunstancia la exigencia de visita previa al domicilio del teletrabajador(a) podrá configurar una barrera para la implementación y puesta en marcha de la modalidad Teletrabajo. (Artículo 2.2.1.5.1.15 del Decreto 1072 de 2015. Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTICULO 129. El(la) teletrabajador(a) acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTICULO 130. El(la) teletrabajador(a) respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la EMPRESA, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTICULO 131. El(la) teletrabajador(a) se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la EMPRESA y la que emane del teletrabajador(a) en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el(la) teletrabajador(a) no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

ASPECTOS LABORALES DEL TRABAJO REMOTO

ARTICULO 132. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta forma de ejecución de contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

PARÁGRAFO: No se presenta interacción física a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

ARTICULO 133. Esta forma de ejecución de trabajo no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El(la) trabajador(a) podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de riesgos laborales. El empleador debe aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

ARTICULO 134. El(la) trabajador(a) remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato, sin sobre pasar la jornada máxima legal y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos.

ARTICULO 135. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.

ARTICULO 136. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación El(la) trabajador(a) remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTICULO 137. El empleador pondrá a disposición del trabajador(a) remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet, telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por el.

ARTICULO 138. El empleador implementará una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el(la) trabajador(a) remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el(la) trabajador(a) remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios.

Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTICULO 139. El(la) trabajador(a) remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el(la) trabajador(la) remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el(la) trabajador(la) remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 140. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la que sea más favorable al trabajador(a). El(la) trabajador(a) remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador(a). Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

TRABAJO EN CASA

ARTICULO 141. COBERTURA. El trabajo en casa puede ser habilitado temporal o parcialmente por la Empresa, siempre y cuando no sean incompatibles con el correcto y completo desempeño las funciones del cargo y sin que afecte la naturaleza, condiciones y cláusulas del contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria.

ARTICULO 142. Se entiende como trabajo en casa la habilitación del trabajador(a) para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin desmejora de las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias que impidan que el(la) trabajador(a) realice sus funciones en el lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse solo a estas.

PARÁGRAFO. La Empresa garantiza la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de sus trabajadores(as).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajo en casa será autorizado para los(las) trabajadores(as) o un grupo de estos, en los términos indicados por Talento Humano de la Empresa, mediante documento individual en cada caso que expida en cada caso, las cuales deben ajustarse a los parámetros señalados en la Ley No. 2088 del 12 de mayo de 2021.

ARTICULO 143. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el(la) trabajador(a) pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTICULO 144. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el(la) trabajador(a) del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Empresa.

Si no se llega al mencionado acuerdo, la Empresa suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO. La Empresa definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XXII

RELAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 145. Los reclamos de los(las) trabajadores(as) se harán ante la persona que ocupe en la empresa, el cargo de:

1. Jefe, Director y Gerente, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

PARÁGRAFO: En la empresa SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS (SURTIGAS S.A. E.S.P.), existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTICULO 147. El presente reglamento de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la Empresa e informarse a los trabajadores sobre su contenido mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

Transcurridos quince (15) días desde la publicación de este reglamento en la cartelera de la Empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores o de la organización sindical, si hubiere lugar, el reglamento se fijará en 2 (dos) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

CAPÍTULO XXIV

VIGENCIA

ARTICULO 148. El presente reglamento regirá a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en el artículo anterior.

ARTICULO 149. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que, antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTICULO 150. El presente Reglamento de Trabajo de **SURTIDORA DE GAS DEL CARIBE S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS "SURTIGAS S.A. E.S.P."**, rige para todas las dependencias que estén actualmente ubicadas en los municipios y distritos de Cartagena, Turbaco, El Carmen de Bolívar, Magangué, Mompo, Sincelejo, Santiago de Tolú, Corozal, Sahagún, Montería, Cereté, Loric, Planeta Rica, Cauca y las que posteriormente se instalen en el país.

CAPÍTULO XXV

CLÁUSULA INEFICACES

ARTICULO 151. No producirán ningún efecto, las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador(a) en relación con lo establecido en las leyes, los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador(a) (Artículo 109 C.S.T.).

CAPITULO XXVI

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DE TRABAJO

ARTÍCULO 152.- Se garantizará el trabajo libre de violencias, acoso, cualquiera que sea la situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas despedidas, personas que ejercer la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 153. – Será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de forma repetida que tenga por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos los terceros, clientes, proveedores que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

PARÁGRAFO: El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público y privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo.

ARTÍCULO 154.- Modalidades- Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

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

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de

entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

ARTÍCULO 155.- Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

ARTÍCULO 156.- Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes:

- Reiteración de la conducta;
- Cuando exista concurrencia de causales;
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

ARTÍCULO 157.- Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 158.- Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

ARTÍCULO 159.- Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la institución;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 160.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 161: Los siguientes son los mecanismos de prevención previstos por la empresa:

1. Instruir a sus trabajadores sobre el contenido de la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
4. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
5. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
6. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
7. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
8. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
9. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
10. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
11. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
12. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
13. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
14. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
15. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
16. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
17. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

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

ARTÍCULO 162.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar

las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

La Empresa tendrá un Comité denominado “Comité de Convivencia Laboral” integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador o su delegado, de acuerdo con el número de trabajadores de la Empresa.

En caso de que la empresa cuente con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.

En el caso de que la empresa tenga más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

En el caso de que la empresa tenga más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

La empresa podrá de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

Si la empresa posee dos (2) o más centros de trabajo deberá conformar los comités de convivencia laboral, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- 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.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

ARTÍCULO 163.- El Trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta de presunto acoso laboral, deberá informar por escrito o a través de los medios que la Empresa disponga al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, relacionando a quien considera el sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presentadas por los empleados, de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada en una situación de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del mencionado Comité o por los miembros suplentes.

ARTÍCULO 164.- Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 165.- Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios

consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente reglamento.

ARTÍCULO 166.- Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 167.- Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años (Artículo 1 de la Ley 2209 de 2022) después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTICULO 168.-OBJETO: Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias y acoso sexual en el contexto laboral.

ARTICULO 169.- ACOSO SEXUAL: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTICULO 170.- APLICACIÓN. A todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Sin importar la forma de vinculación aplicará para trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se entiende como parte del contexto laboral:

El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades,

Donde se cancela la remuneración, donde se toma su descanso o donde come, o instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;

Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

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

ARTICULO 171.- OBLIGACIONES Y GESTIÓN DE LOS EMPLEADORES. Se deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

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.

Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.

Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

Abstenerse de realizar actos de censura y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez días del respectivo semestre.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTICULO 172.- ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. La empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus empleados.

ARTICULO 173.- GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones contando con las siguientes garantías:

Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.

Pedir traslado del área de trabajo.

Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.

Evitar interacción alguna con la persona investigada.

Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTICULO 174.- ESTABILIDAD LABORAL. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia.

La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo o las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual o dentro de los seis meses siguientes, se presume como retaliación y causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

ARTICULO 175.- MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

El empleador tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

ARTICULO 176.- MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. 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.

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

ARTICULO 177.-. DISPOSICIONES APLICABLES. En lo no previsto se aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan. (Ley 2365 de 2024)

JACKELINE DEL CARMEN PUENTE ALVARADO

Dirección: Cartagena, Avenida Pedro de Heredia Cl. 31 # 47-30 Sede Administrativa de **SURTIGAS S.A. E.S.P.**

OTROS LUGARES DE TRABAJO: Departamento de Bolívar: Turbaco, Centro Comercial Plaza 90 local-135; El Carmen de Bolívar: Kr 51 No. 22 – 34 Centro; Magangué: Cl 16 # 11-85 piso 1; Mompox: Calle del Medio Jaen esquina KR 2 # 22 -05. Departamento de Sucre: Sincelejo, Cl. 20A Nº 25-54; Santiago de Tolú: Kr 5 No 13 - 22 local 3 Calle Nueva; Corozal: Kr 27 No 28-08; Sahagún: Barrio Calle Larga, Kr 13 No 9-34. Departamento de Córdoba: Montería, Carrera 14 Nº 48C-55; Cereté: Cl 13A No 10-88 Barrio centro; Lórica: Cl 4 Kr 22 – 96 Barrio Cascajal; Planeta Rica: Kr 9 # 17 – 85. Departamento de Antioquia: Caucasia: Kr 20 No 13-77 Troncal.

Original Firmado.

En la herramienta KAWAK aparecen los(as) colaboradores(as) que participaron en la revisión y aprobación del documento, los cuales hacen constar que recibieron documentación e información previa para tal efecto y que el documento está adecuado a las actividades y prácticas de la organización.

Anexo A

REGISTRO DE CAMBIOS AL DOCUMENTO					
FECHA	VERSIÓN	PÁGINA	SECCIÓN	CAMBIOS EFECTUADOS	INCORPORÓ
7/Mar/24	14	Todas	Todas	Se revisa documento, en el capítulo VII Jornada de Trabajo se agrega el horario a la carta, en el capítulo XI Permisos y Licencias Remuneradas se agrega la normatividad de permisos y licencias, en el capítulo XXII Mecanismos de prevención del acoso laboral, sexual y procedimiento interno de selección se incluye la normativa de acoso sexual, se cambia versión y fecha de vigencia, según solicitud con Id. 13135	Adriana Sánchez
3/Jul/2025	15	Todas	Todas	Se revisa documento, en el capítulo II CONDICIONES DE ADMISIÓN se incluyen los Parágrafos 1, 2, en el capítulo III CONTRATO DE APRENDIZAJE se modifican los artículos 10, 11, 12, 13, 14, en el capítulo VI se incluye el artículo 26, en el capítulo IX DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO en el artículo 43 se incluyen los parágrafos 2 y 3, en el capítulo XI PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS se modifican los artículos 67, 68, 70, 71, se incluye el artículo 78, en el capítulo XIII PRESCRIPCIONES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL en el artículo 81 se incluyen los parágrafos 1 y 2, en el capítulo XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN se ajusta el artículo 103, se cambia versión y fecha de vigencia, según solicitud con Id. 14732	Adriana Sánchez
25/06/2026	16	Todas	Todas	Se revisó el documento de manera integral, incorporando ajustes normativos y estandarizado para todas las empresas del corporativo. se cambia versión y fecha de vigencia, según solicitud con Id. 15943	Andrés Velasquez