

JAPIO GARCÉS
& CIA. S.C.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

JAPIO GARCES Y CIA S.C.A

2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **JAPIO GARCES Y CIA S.C.A.** domiciliada en la Cra. 100 # 16-20 Oficina 502, identificada con el Nit. No. 890.929.088-5, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores, así como también todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la empresa en todo el país. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Hoja de vida debidamente diligenciada.
- e) Certificados de estudio y fotocopias de los diplomas si a ello hubiere lugar.
- f) Fotocopia Tarjeta profesional cuando la naturaleza del cargo lo exija.
- g) Licencia de conducción vigente para aquellos cargos en los que se requiera.

Una vez la persona ha sido admitida, debe presentar los siguientes documentos:

- a) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
- b) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- c) Registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia, si es del caso.
- d) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicado por La fundación, si es del caso.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que el cargo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo, y se cuente con el consentimiento previo por parte de la aspirante, así como realizar preguntas relacionadas con planes reproductivos (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de Trabajo y Ley 2114 de 2021), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), y la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2: Presentada la solicitud, acompañada de la documentación requerida, el aspirante deberá someterse a las pruebas y exámenes intelectuales de personalidad y técnicos que exija la Empresa para evaluar sus conocimientos, experiencias, aptitudes e idoneidad para el desempeño del cargo solicitado.

PARÁGRAFO 3: El aspirante deberá someterse a exámenes médicos laborales generales de ingreso en los términos previstos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de tal manera poder determinar las aptitudes y condiciones físicas que posee para el cargo o trabajo aspirado.

PARÁGRAFO 4: En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, la sociedad JAPIO GARCES Y CIA S.C.A. se compromete al adecuado manejo de la recopilación, almacenamiento y uso de los datos personales, partiendo de la premisa que la información de sus empleados, contratistas, clientes, proveedores y público en general, es una herramienta básica para el desarrollo del objeto social para el cual fue constituida la sociedad.

Para garantizar el respeto por la privacidad y confidencialidad de los datos recolectados, la Empresa cuenta con una política de protección de tratamiento de datos con el fin de garantizar el uso y la privacidad responsable de la información, con alcance a los derechos de imagen sobre fotografía y fijaciones audiovisuales y de propiedad intelectual. En desarrollo de la política de protección de datos y derechos de imagen y propiedad intelectual, el responsable del tratamiento exclusivo de los mismos para los fines propios de la relación contractual es la Empresa JAPIO GARCES Y CIA S.C.A.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las

aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. 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.).

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

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

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

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

CAPÍTULO IV PRÁCTICAS LABORALES

ARTÍCULO 8. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto regular las relaciones formativas de práctica laboral en la Empresa, así como los mecanismos de contratación de estudiantes para su realización.

ARTÍCULO 9. Definición. Las prácticas laborales comprenden las relaciones formativas desarrolladas por estudiantes en los siguientes programas: normalistas en escuelas normales superiores; educación superior de pregrado y posgrado; educación para el trabajo y el desarrollo humano; formación profesional integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo. Por lo anterior, lo dispuesto en este capítulo aplica tanto al contrato de aprendizaje como a las demás modalidades de vinculación formativa.

PARÁGRAFO 1: Las prácticas laborales en modalidad dual se regirán por la normativa expedida por la autoridad competente, sin perjuicio de las reglas aplicables al contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2: Las estancias posdoctorales no constituyen práctica laboral.

ARTÍCULO 10. Elementos esenciales de la práctica laboral. Son elementos esenciales de la práctica laboral los siguientes:

1. Carácter formativo. La práctica laboral tiene finalidad formativa y debe guardar relación con el programa académico o formativo del estudiante.
2. Relación tripartita. En la práctica laboral intervienen el estudiante, la institución educativa y el escenario de práctica.
3. Supervisión y duración. La institución educativa y el escenario de práctica deberán realizar seguimiento a la práctica, cuya duración será la prevista en el programa de formación.
4. Modalidad y garantías. La práctica se desarrollará, por regla general, de forma presencial; excepcionalmente podrá ser híbrida o virtual, si así se acuerda y es compatible con su naturaleza. En todo caso, deberán garantizarse la seguridad social, los derechos del estudiante y el cumplimiento de sus actividades académicas.

PARÁGRAFO: El horario de la práctica deberá permitir el cumplimiento de las actividades académicas y formativas del estudiante.

ARTÍCULO 11. Edad mínima para la práctica laboral. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años. Cuando el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, se requerirá autorización previa de sus representantes legales ante la autoridad competente (inspector de trabajo y seguridad social o ente territorial local)

PARÁGRAFO: En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo sólo será exigible si el aprendiz tiene entre quince (15) y diecisiete (17) años al iniciar la fase práctica.

ARTÍCULO 12. Horario de práctica para adolescentes. La práctica laboral de adolescentes entre los quince (15) y dieciocho (18) años deberá sujetarse a la autorización expedida por la autoridad competente. De acuerdo con la edad del practicante adolescente, la jornada de práctica se sujetará a los siguientes límites:

- Entre los quince (15) y menos de diecisiete (17) años, el horario máximo será de seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales, hasta las 6:00 p.m.
- Entre los diecisiete (17) y menos de dieciocho (18) años, podrá ser de hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales, hasta las 8:00 p.m.

PARÁGRAFO 1: En caso de maternidad, a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, la jornada no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias y veinte (20) horas semanales, hasta las 6:00 p.m.

PARÁGRAFO 2: Si la jornada autorizada o la establecida en el escenario de práctica es inferior, se aplicará la de menor duración.

ARTÍCULO 13. Obligaciones del estudiante. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

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

ARTÍCULO 14. Obligaciones de la Empresa como escenario de práctica laboral. Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.

4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.
5. Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
7. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollará el estudiante.
8. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma.
9. En el contrato de aprendizaje, entregar al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
10. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
11. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
12. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
13. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad en concordancia con normas señaladas para las modalidades contractuales para el de prácticas laborales
14. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto en los términos del presente capítulo.
15. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
16. Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo alternancia para cumplir con plan de formación del estudiante.
17. Certificar la realización de la labor, previo aval o verificación su cumplimiento, en el marco lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 Libro 2 Decreto 1 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 15. Obligaciones de los supervisores de la práctica. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral, se deberá contar con los siguientes elementos:

1. Tutor: el escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

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

2. Monitor: la institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:

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

3. Plan de práctica: el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, el monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje. El plan de práctica constituye parte integral del contrato de

aprendizaje, dada su relevancia para garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos.

PARÁGRAFO: En los programas duales, la empresa es co-formadora del estudiante y el tutor deberá contar con capacitación en docencia y didáctica aplicado a la formación dual, conforme a los estándares mínimos de formación de formadores contemplados, según corresponda, en: (i) la vía de cualificación educativa, (ii) la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo o (iii) la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Esta capacitación deberá ser ofrecida de manera gratuita por la Institución Educativa con la que se adelante dicha co-formación del programa dual.

ARTÍCULO 16. Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en las prácticas laborales. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa como escenario de práctica dará cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre acoso sexual en las prácticas laborales

ARTÍCULO 17. Mecanismos de contratación en prácticas laborales. Las prácticas laborales en esta Empresa podrán desarrollarse mediante contrato de aprendizaje o vinculación formativa.

PARÁGRAFO: Cuando estas modalidades se celebren con estudiantes extranjeros, deberá realizarse el reporte correspondiente en el RUTEC, conforme a la normatividad vigente y bajo las previsiones del artículo 2.2.6.3.1.13 del Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 18. Cuotas de aprendices en las empresas: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional de Servicio Nacional de aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) empleados y uno adicional por fracción de diez (10), o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15), y veinte (20) empleados, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandados por la misma contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de Ley.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 19. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional

metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO: En lo no regulado expresamente por el capítulo, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje se aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 20. Apoyo de sostenimiento mensual. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- a. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
- c. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

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

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

ARTÍCULO 21. Duración del contrato de aprendizaje. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, conforme al límite máximo legal. Este deberá comprender dos (2) fases: lectiva y práctica. La empresa patrocinadora y la institución educativa podrán definir la duración de la etapa práctica y su alternancia con la etapa lectiva, siempre que se garantice una distribución mínima del cincuenta por ciento (50%) para la fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) para la fase práctica, de acuerdo con el programa de formación.

La duración del contrato será la prevista en el respectivo programa, conforme a su diseño curricular y al tiempo requerido para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje. Podrá comprender formación teórica y práctica, únicamente práctica o formación dual, según corresponda. En programas universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales, podrá limitarse a la etapa práctica exigida por el plan de estudios.

PARÁGRAFO 1: La institución educativa deberá certificar previamente la duración de las fases lectiva y práctica, lo cual será vinculante para la determinación del contrato. Asimismo, deberá informar de inmediato a la empresa patrocinadora la terminación del vínculo educativo del aprendiz, por constituir causal objetiva de terminación del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso los tiempos máximos de la práctica podrán exceder los previstos en el programa de formación ni de este artículo.

PARÁGRAFO 3: Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse únicamente a la fase lectiva; deberá incluir tanto la fase lectiva como la práctica, conforme al diseño y finalidad formativa del programa respectivo.

ARTÍCULO 22. Garantías del contrato de aprendizaje.

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud 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.

PARÁGRAFO 1: Durante la fase práctica o la formación dual, el empleador efectuará los aportes parafiscales a que haya lugar, con las exoneraciones legales aplicables. Igualmente, la empresa patrocinadora podrá deducir de su renta gravable los gastos por salarios y prestaciones sociales de los aprendices vinculados en programas aprobados por el SENA, en los términos de la ley.

PARÁGRAFO 2: Para la liquidación de prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, sólo se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o la formación dual.

PARÁGRAFO 3: Los exámenes médicos ocupacionales de los aprendices estarán a cargo de la empresa como parte patrocinadora.

ARTÍCULO 23. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral en la fase lectiva. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva se realizará de la siguiente manera:

- El aviso a la ARL y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
- La investigación de la contingencia se realizará de forma conjunta entre la Institución Educativa y la empresa patrocinadora.
- El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 24. Formación dual en el contrato de aprendizaje. La formación dual es el proceso de cualificación desarrollado en programas de educación superior, del Subsistema de Formación para el Trabajo y en la estrategia de formación dual del SENA, conforme a la normativa vigente.

En esta modalidad, el programa de formación será diseñado, ejecutado y evaluado conjuntamente entre la institución educativa y la empresa, mediante un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y laborales, de acuerdo con las necesidades del proceso formativo y los requerimientos de la empresa.

ARTÍCULO 25. Forma del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre de representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARÁGRAFO: El contrato de aprendizaje se extiende en dos ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se deberá remitir una copia del contrato a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 26. Concurrencia y coexistencia de contratos. El contrato de aprendizaje conserva su naturaleza jurídica aun cuando concorra con otro contrato de distinta naturaleza, por lo que se registrará por las normas aplicables.

Ningún estudiante podrá celebrar simultáneamente más de un contrato de aprendizaje con una o varias empresas patrocinadoras dentro de un mismo proceso formativo.

PARÁGRAFO: Quien haya tenido previamente un contrato de trabajo podrá celebrar posteriormente un contrato de aprendizaje con la misma empresa, con sujeción a los límites legales que se establecen más adelante.

ARTÍCULO 27. Limitación a la celebración de contratos de aprendizaje. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación.

ARTÍCULO 28. Cadena de formación. Es posible permitir la suscripción de un segundo contrato de aprendizaje, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

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

PARÁGRAFO 1: En ningún caso se podrán celebrar más de un total de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2: En caso de liquidación o cierre definitivo de la empresa patrocinadora, que causa la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, se podrá hacer uso de la cadena de formación contemplada en este artículo, para permitir la culminación del programa del estudiante.

ARTÍCULO 29. Regímenes disciplinarios. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato y para mantener el orden y la disciplina en la empresa. Para tal efecto, las obligaciones, prohibiciones y el régimen de faltas previstos en este reglamento se aplicarán en lo pertinente, siempre que sean compatibles con la naturaleza formativa del contrato de aprendizaje y no contraríen su finalidad. Los procesos disciplinarios por faltas leves se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial en su artículo 115.

La apertura de medidas disciplinarias deberá ser informada al monitor de la institución educativa, a través del correo electrónico institucional suministrado al inicio de la práctica laboral.

Cuando la decisión adoptada implique la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, ésta deberá notificarse al SENA, a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices (SGVA), para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje. Igualmente, deberá notificarse a la institución educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado, para que adopte las medidas formativas correspondientes.

PARÁGRAFO: El aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, por lo cual el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

ARTÍCULO 30. Estabilidad laboral reforzada. Durante la fase práctica o en la formación dual, al contrato de aprendizaje le serán aplicables las garantías de estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo dispuesto por el CST y demás normatividad vigente.

ARTÍCULO 31. Inclusión en los Comités. Los aprendices en fase práctica se tendrán en cuenta para efectos de integración y participación en el COPASST, o como vigías de seguridad y salud, y en el Comité de Convivencia Laboral, siempre que la duración del contrato lo permita.

PARÁGRAFO: Lo anterior no modifica la naturaleza especial del contrato de aprendizaje, sino que aplica las disposiciones laborales correspondientes a la fase práctica.

ARTÍCULO 32. Período de prueba. El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 33. Suspensión especial del contrato de aprendizaje. Además de las causales legales, el contrato de aprendizaje podrá suspenderse en la fase práctica por vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, cuando el aprendiz no haya causado el derecho al descanso remunerado, y por licencia de maternidad, licencia de paternidad o incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles en un (1) mes calendario. En estos casos, la práctica se reanudará una vez desaparezca la causa de suspensión, hasta completar el tiempo restante del proceso formativo. Las vacaciones colectivas no afectarán la fase lectiva.

Durante la suspensión se interrumpe para el aprendiz la obligación de desarrollar actividades formativas y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento, sin perjuicio de las obligaciones ya causadas y de las que correspondan frente al Sistema de Seguridad Social. El tiempo de suspensión no se contabilizará dentro del plazo del contrato y podrá descontarse para la liquidación de vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en la fase práctica.

PARÁGRAFO 1: La suspensión no afecta el cumplimiento de la cuota de aprendices, por lo cual el contrato continuará vigente y no podrá ser reemplazado ni monetizado.

PARÁGRAFO 2: La cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse cuando la causa de la suspensión no esté relacionada con dicho aseguramiento, sin afectar en ningún caso el acceso del aprendiz a las prestaciones derivadas de riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3: Toda suspensión del contrato de aprendizaje deberá ser reportada en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del SENA.

ARTÍCULO 34. Terminación del contrato de aprendizaje. Son causales de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Muerte del aprendiz.
2. Mutuo consentimiento.

3. Liquidación o cierre definitivo de la empresa o establecimiento.
4. Suspensión de actividades por parte del empleador por más de ciento veinte (120) días.
5. Sentencia ejecutoriada.
6. Vencimiento del plazo pactado, conforme a la duración autorizada del contrato.
7. Decisión unilateral por justa causa, en los términos legales.

PARÁGRAFO 1: Terminada la relación de aprendizaje por cualquiera de estas causales, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad de la cuota e informar de inmediato al SENA o a la Regional correspondiente. Si la empresa funciona por domicilio principal de aquella, podrá verificarlo en cualquier momento. La empresa contará con veinte (20) días hábiles vencidos para efectuar el reemplazo.

PARÁGRAFO 2: La terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado no requiere preaviso, siempre que su duración esté determinada desde el inicio del contrato.

ARTÍCULO 35. Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje. Son justas causas de terminación unilateral del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por parte de la empresa patrocinadora:

- a) Las previstas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) La no reincorporación del aprendiz a la práctica, una vez desaparezca la causa de suspensión del contrato.
- c) El incumplimiento de las obligaciones del aprendiz conforme a la normatividad aplicable.
- d) La terminación del vínculo educativo entre el aprendiz y la institución educativa.

2. Por parte del aprendiz:

- a) Las previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Todo procedimiento de terminación deberá constar por escrito y garantizar el debido proceso para las partes involucradas.

ARTÍCULO 36. Terminación unilateral sin justa causa. La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, se regirá por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, incluida la indemnización a cargo del empleador cuando haya lugar.

ARTÍCULO 37. Contrato de aprendizaje de personas en situación de discapacidad. Los aprendices no harán parte de la base de trabajadores permanentes para el cálculo de la cuota de empleo de personas en situación de discapacidad. No obstante, la cuota de aprendices podrá reducirse en un cincuenta por ciento (50%) cuando las personas

contratadas tengan una discapacidad comprobada igual o superior al veinticinco por ciento (25%).

ARTÍCULO 38. Reporte del contrato de aprendizaje. Todo contrato de aprendizaje, obligatorio o voluntario, deberá ser reportado al SENA a través de sus regionales y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

ARTÍCULO 39. Niveles de formación objeto del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá celebrarse con estudiantes de educación media, educación para el trabajo y el desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, subsistema de formación para el trabajo, Escuelas Normales Superiores y programas de educación superior de pregrado y posgrado.

También podrá celebrarse con estudiantes universitarios que deban cumplir semestre de práctica, judicatura o actividades formativas de al menos veinticuatro (24) horas semanales en la empresa, siempre que estas correspondan al plan de estudios. En el caso de estudiantes de educación secundaria, procederá cuando el programa académico contemple formación laboral o técnica certificable, y la fase práctica guarde relación con dicha formación.

ARTÍCULO 40. Libertad sindical en el contrato de aprendizaje. Durante la fase práctica o toda la formación dual, los aprendices podrán ejercer los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, en los términos de la ley.

VINCULACIÓN FORMATIVA

ARTÍCULO 41. Definición: La vinculación formativa es el acto jurídico a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación.

PARÁGRAFO 1: En armonía con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la vinculación formativa no constituye relación de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La vinculación formativa no se tendrá en cuenta para el cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

PARÁGRAFO 3: El escenario de práctica deberá informar al Ministerio del Trabajo la celebración de la vinculación formativa.

ARTÍCULO 42. Horario de práctica. La práctica laboral bajo vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria del escenario de práctica ni exceder la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO 1: El escenario de práctica deberá permitir la asistencia del estudiante a las actividades convocadas por la institución educativa.

PARÁGRAFO 2: Se dará preferencia a la jornada diurna; sin embargo, podrán realizarse actividades en jornada nocturna, dominical o festiva cuando sean necesarias para el cumplimiento de la finalidad formativa.

ARTÍCULO 43. Vinculación formativa en entidades privadas y entidades estatales que se rigen por el derecho privado. Las prácticas laborales en entidades privadas y en entidades estatales regidas por el derecho privado se formalizarán mediante acuerdo de vinculación formativa, el cual deberá constar por escrito y celebrarse antes del inicio de la práctica, con los siguientes elementos como mínimo:

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantará actividad formativa, para programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, deberá señalarse expresamente y disponer su mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Designación del tutor práctico. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
13. Fecha de celebración del acuerdo.
14. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO: El acuerdo de vinculación formativa deberá ser suscrito por el estudiante, el representante del escenario de práctica y el representante de la institución educativa. En caso de estudiantes entre quince (15) y diecisiete (17) años, deberá contarse con la autorización de la autoridad competente.

ARTÍCULO 44. Duración. La vinculación formativa tendrá la duración prevista en el programa de formación y deberá corresponder al tiempo necesario para cumplir el

requisito académico o práctico exigido para culminar los estudios. Esta duración deberá ser certificada por la institución educativa.

PARÁGRAFO: Podrán otorgarse prórrogas, siempre que no superen el tiempo máximo establecido en el respectivo programa de formación.

ARTÍCULO 45. Causales de terminación. La vinculación formativa terminará en los siguientes casos:

1. Cumplimiento plazo fijo pactado.
2. Pérdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de situación, tan pronto como ocurra.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales previstas en este reglamento por incumplimiento de obligaciones, prohibiciones o faltas graves aplicables en el escenario de práctica, o en la reglamentación de la institución educativa, cuando así se hayan establecido.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

ARTÍCULO 46. Régimen disciplinario. El régimen disciplinario aplicable al estudiante en práctica será el previsto por la institución educativa. La vinculación formativa no genera relación laboral, por lo que no se aplicará el reglamento interno de trabajo ni el Código General Disciplinario. Sin perjuicio de ello, el escenario de práctica podrá establecer un reglamento de prácticas para garantizar el orden y la adecuada ejecución de la actividad formativa.

ARTÍCULO 47. Auxilio de práctica. El practicante vinculado mediante vinculación formativa podrá recibir un auxilio de práctica, siempre que así se acuerde con el escenario de práctica. Este auxilio tendrá como finalidad apoyar el desarrollo de la actividad formativa y no constituirá salario. En los programas de modalidad dual, su valor podrá establecerse de acuerdo con el tiempo efectivamente dedicado a la práctica laboral.

ARTÍCULO 48. Riesgos laborales del practicante. Los estudiantes que realicen prácticas laborales bajo modalidad formativa deberán estar afiliados y cotizar al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1: Las actividades teóricas y de laboratorio estarán cubiertas por el seguro colectivo de la Ley 115 de 1994.

HACIENDA LOMAS DAPA

<u>Día</u>	<u>Horario</u>
Lunes a jueves	6;30 A.M.- 3:30 PM
Viernes	6;30 A.M. -1:00 PM
Sábado	6:30 AM -11:00 AM

Con 1 hora de almuerzo

SERVICIOS GENERALES Y CONDUCTOR

<u>Día</u>	<u>Horario</u>
Lunes a jueves	8;00 A.M.- 5:30 PM
Viernes	8:00 A.M - 5:00 PM
Sábado	cuando se requieran

Con 1 hora de almuerzo

OFICINA

<u>Día</u>	<u>Horario</u>
Lunes a viernes	8;00 A.M. - 6:00 PM

Con 2 horas de almuerzo de lunes a miércoles

Con 1 hora de almuerzo jueves y viernes

ARTÍCULO 51. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ARTÍCULO 52. Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas

semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 53. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarlo/a para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO: Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 54. El trabajo diurno y nocturno se regula de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las diecinueve horas (7:00 pm).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 pm) y las seis horas del día siguiente (6:00 am).

ARTÍCULO 55. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

PARÁGRAFO 1: No habrá limitaciones de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 56. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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

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

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

ARTÍCULO 57. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 58. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores por escrito.

ARTÍCULO 59. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 60. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).
4. Declárase el Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá, que se conmemora el 9 de julio de cada año, como día festivo de carácter nacional, de obligatorio cumplimiento en todo el territorio de la República de Colombia. Por consiguiente, todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado por la celebración de carácter religioso. Se aplicarán las disposiciones de la Ley 51 de 1983 para efectos de determinar el día en el cual se disfrute del descanso remunerado en el calendario (artículo 6 de la Ley 2578 de 2026).

ARTÍCULO 61. La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día, a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito comprobable.

PARÁGRAFO 1. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de origen común o laboral.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el empleado.

PARÁGRAFO 3: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en día u horas, no implique la prestación del servicio en todos los días laborales de la semana, el empleado, tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 62. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este capítulo tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 63. Cuando por motivo de fiesta no determinada en este capítulo, la empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 64. Remuneración en días de descanso obligatorio.

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

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

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

PARÁGRAFO 2: Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO 3: Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso

en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

A partir del primero (1) de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero (1) de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero (1) de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 65. El empleado que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El empleado que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

PARÁGRAFO: En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo literal d) del artículo 161 del C.S.T., el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 66. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación personal de empleados que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación de incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 67. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 68. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 69. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarla.

ARTÍCULO 70. Se podrá compensar en dinero, exclusivamente a solicitud del empleado, hasta la mitad de las vacaciones, siempre que presente carta expresando tal decisión y en todo caso tendrá derecho y obligación de disfrutar al menos de la otra mitad del descanso remunerado a más tardar dentro del año siguiente a su causación.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato termine sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el empleado tendrá derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

ARTÍCULO 71. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

ARTÍCULO 72. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 73. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPÍTULO VIII PERMISOS

ARTÍCULO 74. El empleador concederá a sus empleados los permisos remunerados necesarios para los siguientes casos:

- a) Para el caso del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. El aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Además, para el trabajador que ejerza su derecho al sufragio se concederá medio día de descanso de conformidad con lo establecido por el art 3 de la ley 403 de 1.997, previa presentación por parte del trabajador del certificado electoral; y quien haya desempeñado como jurado de votación, tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación, debiendo acreditar su actuación como jurado.

- b) En caso de grave calamidad doméstica comprobada. La oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituyó o al tiempo de ocurrido este según lo permitan las circunstancias, bien sea vía telefónica o a través del correo electrónico corporativo asignado, siendo obligación del empleado aportar siquiera prueba sumaria del hecho y explicación escrita de la situación acontecida. En cualquier caso, el trabajador está obligado a comprobar ante la Empresa, dentro de un término no mayor a tres (3) días hábiles, la grave calamidad doméstica sufrida, que justifique plenamente su ausencia del trabajo.

Para efectos del permiso, la calamidad doméstica será entendida como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

La licencia será concedida previo concepto favorable del jefe inmediato quien evaluará la situación conforme a las pruebas allegadas por el empleado y concederá el tiempo que corresponda atendiendo siempre a criterios de razonabilidad respecto de las necesidades del trabajador, así como el grado de afectación ocasionado al empleador.

- c) Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
- d) En caso de entierro de un compañero de trabajo, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Para la concurrencia o asistencia a citas médicas programadas dentro de la jornada laboral, el trabajador deberá solicitar permiso ante su jefe inmediato para ausentarse en el horario requerido con la mayor antelación posible, indicando la

hora en la que deberá presentarse a su cita médica y aportando la prueba o soporte del caso.

- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) La empresa le concederá a toda trabajadora en estado de embarazo una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas en la época de parto, el cual le será remunerado por el Sistema de Seguridad Social en Salud con un valor equivalente al salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para efectos de obtener la licencia de que trata este literal, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y; c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más. Para el efecto se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

Todas las provisiones y garantías establecidas en este literal se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia remunerada de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

- i) Licencia por aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con un valor equivalente al salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, según lo certifique el médico.

Para disfrutar de la licencia de que trata este literal, la trabajadora debe presentar un certificado médico sobre lo siguiente: a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

- j) Licencia de lactancia. La Empresa le concederá a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Una vez cumplido este periodo, se concederá a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al 29 de julio de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

- l) Licencia parental compartida. La empresa le otorgará al trabajador las últimas seis (6) semanas de licencia parental compartida, o las que haya distribuido de mutuo acuerdo con la madre de su hijo recién nacido dentro de ese periodo, siempre que el trabajador presente la distribución acordada dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor.

Adicionalmente, el trabajador deberá presentar ante su empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor; b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor; c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia parental compartida, y; d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

- m) Licencia parental flexible de tiempo parcial. La empresa le concederá a la trabajadora o trabajador una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de

paternidad, respectivamente, por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia se contará a partir de la fecha del parto, y será otorgada siempre que la empresa lo encuentre viable y procedente para cada caso particular.

Por lo anterior, el trabajador o trabajadora deberá indicarle al empleador el día desde el cual empezaría la licencia correspondiente, a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La empresa emitirá una respuesta debidamente motivada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

Los trabajadores podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las trabajadoras, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por los trabajadores que hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones antes señaladas.

- n) Licencia por luto. En el caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos), primero de afinidad (suegros, hijastros, yernos y nueras) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes) del empleado, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, so pena de constituir una ausencia injustificada por parte del empleado ante su falta de acreditación. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza
- o) Licencia para el cuidado de la niñez. La empresa concederá una licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

Esta licencia será concedida siempre que el trabajador o trabajadora presente certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata esta ley.

ARTÍCULO 75. La empresa podrá conceder permisos especiales o licencias en casos distintos a los necesarios y obligatorios previstos en el artículo anterior, siempre que los considere compatibles con la marcha de las labores y el empleado asegure que cualquier labor por la cual éste es responsable esté cubierta o adelantada adecuadamente. Para ello, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación ante su jefe inmediato, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización correspondiente. Su remuneración quedará al criterio exclusivo del empleador.

ARTÍCULO 76. Los permisos y licencias no establecidos en el presente reglamento como obligatorios podrán ser descontados por la empresa del salario del empleado o compensados en tiempo fuera del horario laboral, y tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita.

ARTÍCULO 77. La empresa sancionará de acuerdo con la ley, el contrato de trabajo y demás documentos que lo integran, la ausencia del empleado sin el cumplimiento de los términos de este capítulo, o en los eventos en que se tomen más tiempo del permiso concedido o engañaren a la empresa con falsas justificaciones.

CAPÍTULO IX

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 78. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la

empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 79. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 80. El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. Igualmente, las partes podrán convenir que el pago del salario se efectúe por transferencia a alguna cuenta bancaria que el empleado autorice y certifique como propia, o pagarse a la persona que él autorice por escrito.

PERIODOS DE PAGO: Quincenal o la periodicidad que la empresa determine dentro de los límites legales.

ARTÍCULO 81. El salario se pagará al trabajador 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 sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO X

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 82. Es obligación del empleador velar por la salud y seguridad de los empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, riesgos laborales y la ejecución de los programas contenidos en el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del empleado.

ARTÍCULO 83. Los servicios médicos que requieran los empleados se presentarán por la EPS, y ARL, según corresponda, a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados, y en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 84. Son obligaciones de los empleados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, las siguientes:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreará sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
- f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
- g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
- h) Utilizar los elementos de protección personal de acuerdo con la operación que realicen y atendiendo las instrucciones dadas para su uso; así como los equipos y dispositivos de control necesario para evitar accidentes.

ARTÍCULO 85. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, y deberá concurrir al servicio médico a fin de que éste certifique si puede trabajar o determine la incapacidad y tratamiento al que debe someterse. Si esto ocurriese antes de iniciar la jornada laboral, el empleado deberá informar a la Compañía su ausencia a su lugar de trabajo en cuanto las circunstancias se lo permitan, si demuestra que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso el mismo día. Para esto, el empleado podrá comunicarse

vía telefónica con su jefe inmediato o con el área o personal encargado de gestión humana, o podrá igualmente enviar un mensaje de datos a los correos electrónicos o a las aplicaciones telefónicas asignadas para el efecto.

PARÁGRAFO 1: Una vez se reintegre el empleado de su incapacidad médica, deberá presentar inmediatamente el certificado de incapacidad expedido por el médico tratante. Si la incapacidad médica es generada por un tiempo superior a dos (2) días, el empleado, directamente o a través de un tercero, deberá enviar a la Compañía por el medio más expedito el correspondiente certificado, así como el de cada una de sus prórrogas, en un término no mayor a veinticuatro (24) horas siguientes a su expedición.

PARÁGRAFO 2: Si al reintegrarse a sus labores, el empleado no presenta la incapacidad médica correspondiente al tiempo de su ausencia, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 86. Los empleados deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El empleado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO: De igual forma, el incumplimiento por parte del empleado de las recomendaciones y/o restricciones médicas emitidas por sus médicos tratantes tendiente a buscar el restablecimiento y/o rehabilitación de su salud, así como el incumplimiento de las obligaciones que de autocuidado integral de su salud le corresponden, constituirá una falta grave y, en consecuencia, una justa causa para la empresa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 87. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de salud y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular, a todas las medidas, políticas, y protocolos, contenidos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Esto con el fin de prevenir enfermedades laborales y accidentes en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general por las autoridades locales o nacionales, y en forma específica dentro de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta empresa, y que le hayan sido comunicado por cualquier medio, constituirá una falta grave, y por ende, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa imputable al empleado.

ARTÍCULO 88. En cumplimiento de la normatividad laboral vigente, los empleados deberán someterse a las valoraciones ocupacionales periódicas programadas por la Compañía, o de post-incapacidad o reintegro, con el fin de identificar condiciones de salud que pudieran verse agravadas o que pudieran interferir en la labor o, incluso, afectar a terceros.

PARÁGRAFO: La negativa injustificada del empleado de realizarse las valoraciones ocupacionales mencionadas en este artículo constituirá una falta grave y, en consecuencia, una justa causa para la empresa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 89. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 90. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente a la Compañía, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 91. La Compañía llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra se reportará ante la Administradora de Riesgos Laborales y la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO 1: Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, la empresa adelantará, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine.

PARÁGRAFO 2: La Compañía reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que

deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

PARÁGRAFO 3: Para efectos del párrafo anterior, se tendrá como accidente grave o mortal aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2017, artículo 3).

ARTÍCULO 92. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los empleados, se someterán a los programas y políticas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Laborales, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

POLÍTICAS DEL SG-SST DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 93. Todos los empleados, independiente de la modalidad de ejecución de su contrato de trabajo (presencial, teletrabajo, trabajo remoto y/o trabajo en casa) tienen derecho a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 94. La Compañía promoverá y garantizará a los empleados, sin importar la modalidad contractual (presencial, trabajo en casa, teletrabajo y/o trabajo remoto) el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Para ello, cuenta con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual define:

- a) La forma cómo se garantiza y ejerce el derecho a la desconexión laboral;
- b) Los lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC);
- c) Un procedimiento que determina los mecanismos y medios para que los empleados puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima;

- d) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantiza el debido proceso e incluye mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula, acuerdo o instrucción que impida el goce efectivo del derecho a la desconexión laboral, salvo en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 95. No estarán sujetos a lo dispuesto en este capítulo los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

PARÁGRAFO. Esta excepción deberá interpretarse en *“el entendido de que los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión”* por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-331-23 de 29 de agosto de 2023, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera.

POLÍTICA DE NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, TABAQUISMO Y ALCOHOL

ARTÍCULO 96. Teniendo conciencia de que el tabaquismo, el alcoholismo y el consumo de sustancias psicoactivas produce efectos dañinos para la salud, compromete la seguridad, interfiere en la productividad y en la eficiencia del trabajo, y disminuye el desempeño laboral y corporativo, JAPIO GARCES Y CIA S.C.A. con el propósito de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los empleados y, en general, para todas las personas que se encuentran dentro de sus instalaciones, establece los siguientes parámetros:

- a) Durante la ejecución de tareas, estadía en las instalaciones de la Empresa y/o en desarrollo de actividades fuera del área de trabajo que sean propias o tengan relación con la Empresa, SE PROHÍBE el consumo, posesión o distribución de tabaco, alcohol y demás sustancias psicoactivas.

- b) De igual forma, se prohíbe la ejecución de cualquier tipo de actividad laboral bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia psicoactiva.
- c) Por lo anterior, no se le permitirá a ninguna persona sin importar el cargo, edad o tipo de vinculación con la empresa, el ingreso bajo los efectos de sustancias psicoactivas, incluyendo alcohol y demás que comprometan su estado de conciencia, ánimo y percepción. Tampoco se permitirá la continuidad en la prestación del servicio cuando se detecte que el trabajador, contratista o subcontratista se encuentra bajo los efectos de las referidas sustancias.

ARTÍCULO 97. Con el fin de garantizar el cumplimiento de esta política, y, sobre todo, evitar que se ponga en riesgo la vida y seguridad de todas las personas que se encuentran al interior de la Empresa, o con las que se interactúe en el desarrollo de la actividad laboral, así como de los bienes e instalaciones de la misma, JAPIO GARCES Y CIA S.C.A. tiene establecida una política y procedimiento de obligatorio cumplimiento para todos los empleados; documentos que han sido debidamente divulgados y explicados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

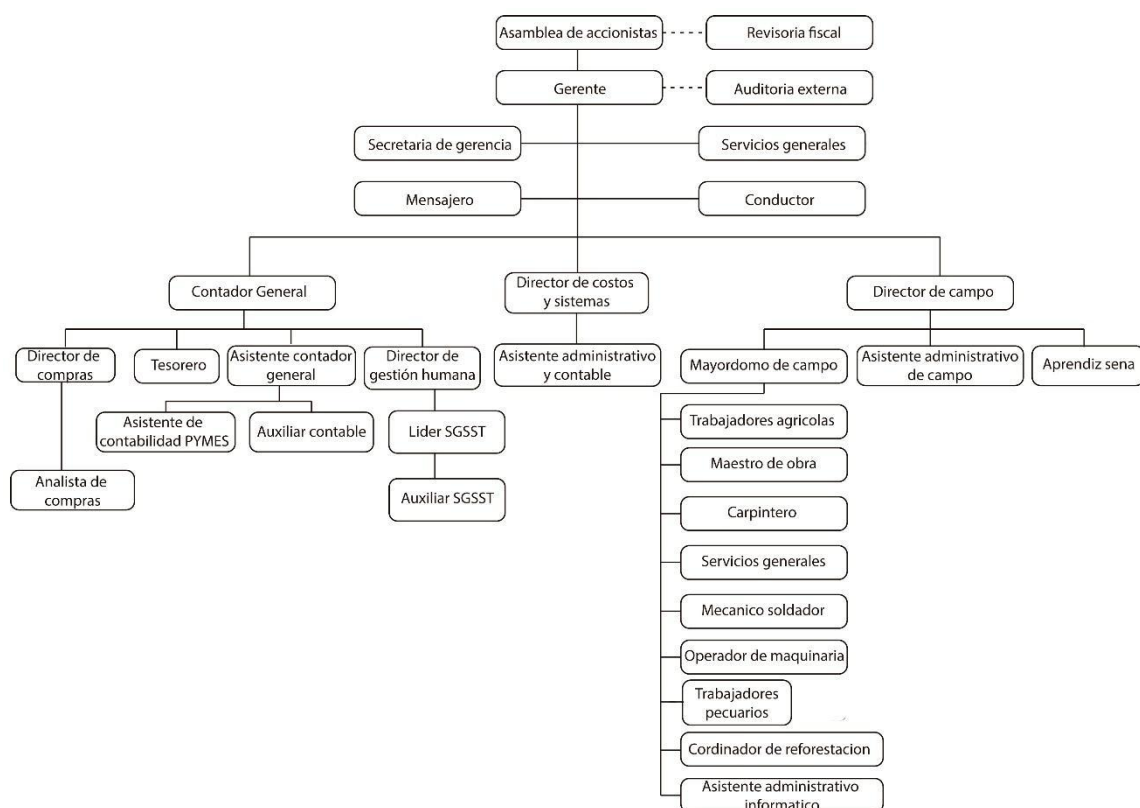
CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 98. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 99. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente y Dirección de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 100. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 101. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo (Resolución 1796 de 2018):

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.

14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manufactura, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.
37. Demás actividades que establezca el Ministerio del Trabajo que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años

PARÁGRAFO: Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 102. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los

instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias reguladas en el presente reglamento interno de trabajo para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997; b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023; f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo; Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales; h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle

certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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 los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren;
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada 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.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
18. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

PARÁGRAFO 1. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO 3. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación al Fondo de Cesantías es obligatoria.

ARTÍCULO 103. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir estrictamente las disposiciones legales, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, así como las políticas, procedimientos, manuales, instructivos, directrices internas y demás lineamientos adoptados por la empresa.
3. Prestar sus servicios en los lugares de trabajo asignados, incluyendo fincas, haciendas, cultivos, centros de operación o cualquier otro sitio donde la empresa desarrolle actividades agropecuarias, conforme a las necesidades del servicio.
4. Acatar las modificaciones razonables en tiempo, modo y lugar de trabajo que disponga el empleador, siempre que no impliquen desmejora en sus condiciones laborales.
5. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
6. Asistir puntualmente a la jornada laboral y registrar su asistencia conforme a los mecanismos definidos por la empresa.
7. Permanecer en el sitio de trabajo durante la jornada laboral, ejecutando las funciones con diligencia, eficiencia, responsabilidad y compromiso.
8. Realizar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, siguiendo los procedimientos, planes, instructivos, manuales de procedimiento, descripción del cargo, obligaciones y deberes generales o particulares, propios de las labores o funciones desarrolladas o contratadas y notificados o entregados por el empleador al trabajador.
9. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia.
10. Procurar el mayor rendimiento y productividad en el desempeño de sus funciones.
11. Cumplir con los estándares, metas y parámetros de calidad, productividad y eficiencia definidos para las actividades desarrolladas por la empresa.
12. Cumplir las metas de producción asignadas y comunicadas por su empleador.

13. Cumplir con el sistema de calidad establecido por la empresa.
14. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención y capacidad de trabajo.
15. Actuar con lealtad, buena fe y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
16. Tomar decisiones dentro del marco de sus funciones conforme a las políticas y lineamientos establecidos por la empresa.
17. Mantener en sus relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo un comportamiento respetuoso y culto en sus modales y en sus palabras.
18. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y público en general con respeto y cortesía.
19. Dar un trato respetuoso, cordial y adecuado a superiores, compañeros, contratistas, proveedores, comunidades y demás personas con quienes se relacione en desarrollo de sus funciones.
20. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, evitando conductas que afecten la convivencia, la disciplina o el ambiente de trabajo.
21. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
22. Observar conducta acorde con la moral, el respeto y las buenas costumbres en el desarrollo de sus labores.
23. Procurar un comportamiento adecuado, respetuoso y decoroso en cualquier lugar, incluso en las publicaciones que se realicen en redes sociales, cuando se porte el uniforme de la Empresa, o conste información acerca de la relación contractual vigente con la misma.
24. Mantener una actitud leal con la empresa evitando los comentarios o las críticas a la misma con sus compañeros de trabajo o con personas ajenas a la empresa. Cualquier sugerencia, para una mejor marcha de la empresa, para una mejor realización del trabajo o para unas mejores relaciones humanas, debe comunicarla directamente a su superior.
25. Mantener un sentido de pertenencia con la empresa y, mientras pertenezca a ella, evitar todo comentario o crítica negativa de la empresa, de sus directivos o del personal en general.
26. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
27. Mantener en reserva todo secreto comercial o industrial, toda información confidencial compartida por causa del trabajo, igualmente la información reservada de carácter administrativo y de operaciones de la empresa, conservar toda la información y documentación que se le haya asignado y devolverla a solicitud de la empresa durante la vigencia del contrato o a la terminación del mismo.
28. Guardar absoluta confidencialidad sobre la información técnica, operativa, administrativa, productiva o comercial de la empresa, especialmente aquella relacionada con procesos agropecuarios, cultivos, producción, proveedores y clientes.

29. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
30. Cuidar, conservar y utilizar adecuadamente las herramientas, maquinaria, equipos, insumos agrícolas, semovientes, infraestructura y demás bienes entregados para la ejecución de sus funciones.
31. Responder por los bienes que le sean asignados y restituirlos en buen estado, salvo el deterioro normal por el uso adecuado.
32. Cuidar y mantener en buenas y adecuadas condiciones de limpieza las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones, en la forma como lo indique y se lo exija su empleador.
33. Informar de manera inmediata a su jefe inmediato cualquier daño, pérdida, falla o irregularidad en equipos, maquinaria, cultivos, animales o bienes de la empresa.
34. Verificar el estado de los equipos, herramientas y maquinaria antes y durante su uso, reportando oportunamente cualquier anomalía.
35. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
36. Reportar a sus superiores y al Gerente cualquier hecho extraño o anómalo que observe en las instalaciones donde desempeña su labor y que pueda poner en peligro a los miembros de la empresa, o a las personas que trabajan, o a la propia empresa o a sus bienes.
37. Evitar cualquier conducta que genere daños materiales, pérdidas productivas o afectaciones a los cultivos, animales o bienes de la empresa.
38. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.
39. Abstenerse de utilizar bienes, herramientas o elementos de trabajo asignados a otros trabajadores sin autorización.
40. Guardar absoluta honradez frente a los bienes de la empresa o de los dineros recibidos de los clientes de la misma.
41. Cumplir estrictamente las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas de bioseguridad, uso de agroquímicos, manejo de maquinaria agrícola y demás protocolos propios de la actividad agropecuaria.
42. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
43. Acatar y observar rigurosamente todas las normas, políticas y obligaciones establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
44. Cumplir con las normas de seguridad industrial de la empresa.
45. Durante la labor diaria todo trabajador debe procurar su autocuidado, protegiéndose a sí mismo y a sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.
46. Utilizar de manera obligatoria los elementos de protección personal suministrados por la empresa.
47. Portar los elementos de protección personal durante toda su jornada laboral, y atendiendo a la instrucción impartida para su uso adecuado. En caso de deterioro

- o pérdida de los elementos de protección laboral, informar oportunamente para proceder con su reemplazo.
48. Portar de forma adecuada el uniforme y dotación entregada por la empresa, para ejecutar su labor.
 49. Mantener una excelente presentación personal de acuerdo con la imagen de la compañía.
 50. Portar permanentemente el carnet de identificación suministrado por la empresa.
 51. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos o circulares.
 52. Cumplir sin excepción toda recomendación o restricción emitida por profesionales de la salud, en el ámbito laboral y extralaboral, que resulten necesarias para garantizar su proceso de recuperación o rehabilitación sin importar el origen de sus enfermedades o diagnósticos.
 53. Someterse a evaluaciones médicas, técnicas o de aptitud laboral cuando la naturaleza del cargo lo requiera.
 54. Informar oportunamente la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes o condiciones inseguras.
 55. Prestar auxilios y la colaboración posible en cualquier tiempo en que sean necesarios, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o intereses de los compañeros de trabajo.
 56. Prestar colaboración en situaciones de emergencia, siniestros, riesgos climáticos, sanitarios o cualquier evento que afecte las operaciones agropecuarias o la integridad de las personas.
 57. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se le requieran con carácter de urgencia, siempre que se le respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos.
 58. Mantener el orden, aseo y adecuada disposición de residuos en los lugares de trabajo, especialmente en áreas de cultivo, establos, bodegas y zonas operativas.
 59. Hacer buen uso de los servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
 60. Respetar los canales de comunicación establecidos y el conducto regular para presentar solicitudes, quejas, informes o cualquier comunicación relacionada con el trabajo.
 61. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
 62. Informar y consultar a sus inmediatos superiores sobre los problemas que se le presenten en todo su campo de acción.
 63. Informar al ente de control acerca de cualquier irregularidad que se le observe en los procesos de la compañía.
 64. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
 65. Suministrar información veraz sobre su domicilio y datos personales, informando oportunamente cualquier cambio.
 66. Ser verídico en todo caso.

67. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfono de residencia y/o celular, debiendo dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
68. Utilizar sus equipos celulares y/o demás dispositivos tecnológicos personales para asuntos diferentes de los laborales única y exclusivamente durante sus periodos de descanso o en todo caso, por fuera de la jornada laboral.
69. Tramitar de manera diligente los informes, registros o reportes propios de su labor, especialmente aquellos relacionados con producción, control de cultivos o manejo de recursos.
70. Realizar la entrega oportuna de los controles de tiempo y de los gastos o reembolsos.
71. Asistir a los eventos de capacitación o formación programados por el empleador, cuando estos tengan el carácter de obligatorio y estén dentro de la jornada laboral. Es obligatoria la asistencia a las capacitaciones programadas por la empresa con el objetivo de mejorar el desempeño del trabajador y las labores asignadas, así como las capacitaciones que tienen como fin prevenir y corregir los riesgos de enfermedad laboral o general y/o accidentes de trabajo.
72. Dar uso adecuado a los recursos tecnológicos suministrados por la empresa, cuando aplique, exclusivamente para fines laborales.
73. Permitir las revisiones de ingreso y salida cuando sean requeridas por la empresa, como medida de control y seguridad.
74. Evitar riñas, actos de violencia o comportamientos que pongan en riesgo la seguridad o integridad de las personas o de la operación.
75. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecutan cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes y servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la empresa.
76. Las personas que tienen subalternos deben mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de la autoridad de mando y estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las áreas que se le encomiende.
77. Cumplir las citas o reuniones con los clientes.
78. Poner a disposición de la empresa la matrícula profesional, cuando la naturaleza del cargo o de las funciones contratadas así lo requiera.
79. En caso de incapacidad médica deberá enviar la certificación expedida por el médico tratante de la EPS en los términos establecidos en este reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 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 trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del empleado 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 empleados el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los empleados que se paren o sean separados del servicio.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología

política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
16. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, 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.
17. Despedir sin justa causa comprobada a los empleados que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
18. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 105. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Sustraer, usar o disponer sin autorización de herramientas, insumos, productos agropecuarios, maquinaria, animales o cualquier bien de la empresa.
3. Ingresar o retirar elementos de las instalaciones sin autorización o sin los controles establecidos.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
5. Ingresar bebidas alcohólicas, incluso cerveza, en las instalaciones de la empresa durante o fuera de la jornada de trabajo, o fuera de las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo, así sea por la primera vez, o presentarse al trabajo en la jornada de la mañana o de la tarde bajo el efecto de bebidas embriagantes o con los efectos que estas producen al día siguiente. Lo anterior, exceptuando los eventos organizados y autorizados por el Gerente.
6. Consumir, portar o distribuir sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
9. Llegar tarde reiteradamente.
10. Suspende o abandonar su trabajo en hora de labores sin autorización expresa y por escrito de su jefe inmediato.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
12. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades.
13. Incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.
14. Incumplir el orden jerárquico establecido por la empresa.
15. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
16. Hacer u ordenar diligencias personales a otra persona de la empresa en horas de trabajo sin previa autorización escrita.
17. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
18. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
19. Promover desorden, conflictos o afectar el ambiente laboral.

20. Faltar al respeto a superiores, compañeros o terceros relacionados con la empresa.
21. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
22. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
23. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
24. Manejar y operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para los cuales no tienen debida autorización y capacitación.
25. Operar maquinaria, vehículos o equipos sin cumplir los protocolos de seguridad.
26. Manipular herramientas o equipos de manera indebida o en contravía de las instrucciones que para tal efecto le haya dado la Empresa, poniendo en riesgo su integridad, la de sus compañeros o el buen funcionamiento de las mismas.
27. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo o no usar los elementos de protección personal.
28. Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad propia, de terceros o de la operación agropecuaria.
29. No reportar oportunamente daños, fallas, pérdidas o situaciones de riesgo.
30. Dañar, deteriorar o dar uso indebido a bienes, instalaciones o equipos de la empresa.
31. Manipular de forma inadecuada cultivos, animales, insumos o productos, contrariando los procedimientos establecidos.
32. Incumplir protocolos ambientales, sanitarios, de bioseguridad o manejo de residuos propios de la actividad agropecuaria.
33. No acatar los procedimientos, políticas o lineamientos establecidos por la empresa.
34. Usar celulares, smartphones o cualquier otro dispositivo de comunicación, mientras que los trabajadores se encuentren en pleno ejercicio de sus funciones laborales al interior de la compañía, quedando sujeta la manipulación y uso de los mismos, únicamente a los periodos de almuerzo o descansos programados por la empresa.
35. Crear, alterar o falsificar documentos para su beneficio personal.
36. Alterar, falsificar u ocultar información, registros, reportes o documentos de la empresa.
37. Registrar información inexacta sobre producción, inventarios, insumos, labores o controles operativos.
38. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
39. Esconder trabajos defectuosos o no informar de ellos inmediatamente a sus superiores o rendir información, declaración o dictámenes falsos que atente contra los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.
40. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la empresa.
41. Comunicar a terceros sin autorización escrita de la Empresa, las informaciones

- que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa.
42. Divulgar información confidencial o usarla en beneficio propio o de terceros.
 43. Suministrar información a la competencia sobre clientes de la empresa o sobre actividades propias de la misma.
 44. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la empresa sin autorización expresa y escrita de la misma.
 45. Retirar información con base magnética o vía internet sin la autorización escrita por parte de la gerencia o de los jefes de área.
 46. Utilizar los clientes y relaciones de la compañía para beneficio propio.
 47. Utilizar el nombre de la compañía en actividades ajenas al giro normal del negocio y/o en beneficio propio.
 48. Mantener con personas extrañas a la empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
 49. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos o servicios de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.
 50. Realizar actos que lleguen a configurar competencia desleal frente a la empresa.
 51. Realizar actos desleales, fraudulentos o en conflicto de intereses con la empresa.
 52. Recibir regalías, atenciones prebendas o regalos de clientes que comprometan los intereses de la empresa.
 53. Recibir, solicitar o aceptar dinero, beneficios o dádivas por actividades relacionadas con su labor.
 54. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus servicios.
 55. Realizar actos que afecten la imagen, reputación o buen nombre de la empresa.
 56. Utilizar los computadores de la empresa para realizar trabajos o asuntos personales y ajenos a la labor contratada.
 57. Instalar o copiar paquetes de informática en los equipos de la compañía, que violen derechos de autor.
 58. Usar la red de internet para fines diferentes a los establecidos en sus funciones. Bajar información de internet que sea inmoral, morbosa o que vaya en contra de las buenas costumbres.
 59. Utilizar recursos tecnológicos o medios de comunicación para fines no laborales sin autorización.
 60. Introducir en los computadores de la empresa medios magnéticos, memorias usb, ajenos a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
 61. Utilizar sin la debida autorización claves de acceso diferentes a las propias para ingresar a los aplicativos de sistemas.
 62. Hacer uso de fotocopadoras, fax o impresoras, computadores, escáner o cualquier otro equipo de la compañía, para asuntos no relacionados con el trabajo sin la autorización expresa del jefe inmediato.
 63. Utilizar el teléfono de la empresa para hacer repetidas llamadas de carácter

personal.

64. Incumplir la política de tratamiento de datos personales de la Empresa.
65. No ingresar a la caja de la compañía, o no consignar en el banco, cheques o efectivo, recibidos de los clientes para el pago de sus facturas, en un término máximo de veinticuatro horas siguientes al recibo del mismo.
66. Acceder a cuentas contables no autorizadas de acuerdo con las políticas establecidas para el efecto o no conciliar o justificar debida y periódicamente las cuentas contables que le hayan sido asignadas.
67. Retirar del sitio de trabajo los implementos que la empresa le suministre para la labor o cualquier otro elemento de propiedad de la empresa con el que realice la labor encomendada o cualquier otro elemento de propiedad de la empresa.
68. Usar indebidamente la dotación, elementos de trabajo o equipos suministrados.
69. Comercializar, regalar o dar uso indebido a los elementos de protección personal.
70. Realizar reuniones en los locales o dependencias de la empresa sin orden o autorización del respectivo superior.
71. Solicitar de sus inferiores en categoría o empleo préstamos en dinero.
72. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la empresa.
73. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos o periódicos.
74. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo durante el horario de trabajo.
75. Pasar el puesto de trabajo a otro puesto o lugar por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su superior inmediato.
76. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrigerios o almuerzo sin causa justificada.
77. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, correos electrónicos o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa dentro de las instalaciones.
78. Transportar en vehículos de la empresa a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
79. Cometer, permitir, facilitar, tolerar o coadyuvar conductas de acoso laboral que atenten contra cualquiera de los trabajadores de la empresa, en cualquiera de las modalidades definidas por el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006.
80. Permanecer dentro de la empresa en horarios extra-laborales sin que medie autorización de sus superiores.
81. Permitir, facilitar o no reportar el ingreso de personas no autorizadas a las haciendas, fincas o a los lugares de trabajo de la empresa.
82. Encubrir faltas, irregularidades o conductas indebidas.
83. Tomar decisiones u otorgar beneficios sin autorización cuando excedan sus funciones.
84. Realizar cualquier conducta que constituya falta disciplinaria conforme a la ley, el contrato o el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 106. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 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 sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por la segunda vez, suspensión en el contrato de trabajo hasta por un (1) día; y por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. El incumplimiento de las normas, políticas, protocolos y en general, cualquier medida contemplada dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
5. La omisión o el porte indebido de los elementos de protección personal entregados por la Compañía, cuando no cause perjuicio de consideración, implica para el empleado, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
6. Los faltantes o sobrantes de dinero en cuadre de caja sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito.
7. No realizar el aseo general correspondiente, de acuerdo con la programación estipulada por el supervisor. Primera vez, se hace llamado de atención escrito; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
8. Utilizar teléfonos celulares o dispositivos electrónicos en áreas prohibidas por la empresa o en horario laboral, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión hasta por (3) tres días y por segunda vez suspensión hasta por (8) ocho días.

9. Malos tratos o grave indisciplina contra el empleador, el personal directivo o sus compañeros de trabajo, dentro y fuera del lugar del trabajo, implica por primera vez suspensión al contrato de trabajo por tres (3) días; por segunda vez suspensión al contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
10. Ingerir o vender alimentos dentro de las instalaciones de la planta de producción implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (3) días, por tercera vez una suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
11. Fumar en las instalaciones de la empresa por primera vez un llamado de atención, por segunda vez suspensión hasta por (3) tres días.
12. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 108. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, o por cuarta vez.
2. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, o por segunda vez.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, o por segunda vez.
4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, así como de aquellas contenidas en pactos, convenciones, políticas internas, manuales, procedimientos, instrucciones o cualquier otra disposición aplicable a la relación laboral.
5. Utilizar de manera indebida y/o en exceso el tiempo de labores, así como el asignado o autorizado para permisos, licencias, diligencias o actividades ajenas al trabajo.
6. Destinar las horas laborales a trámites, conversaciones, actividades personales o asuntos ajenos al trabajo sin autorización previa del jefe inmediato o superior competente.
7. Desatender, suspender o abandonar la ejecución de las labores, promover o participar en suspensiones no autorizadas, o abandonar el sitio de trabajo sin fundamento legal o sin autorización del superior competente.
8. Retirarse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada laboral sin autorización del superior competente.
9. Ingresar y/o retirarse de las instalaciones de la empresa por sitios, horarios, medios o condiciones no autorizadas.

10. Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa y/o permitir el ingreso de personas extrañas a sus instalaciones sin autorización del superior competente.
11. No asistir a reuniones de trabajo, reuniones con clientes, jefes o compañeros, capacitaciones convocadas por el empleador, o no elaborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo, sin excusa suficiente.
12. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas embriagantes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas que generen alteraciones en la conducta, aun por primera vez.
13. Ingresar, conservar, usar, consumir o ingerir dentro de la empresa, durante la jornada de trabajo, en vehículos o predios de la empresa, productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, sustancias psicoactivas o cualquier sustancia o producto semejante.
14. Ingresar, conservar, usar o ingerir dentro de la empresa bebidas alcohólicas, salvo que se trate de actividades sociales programadas por la compañía, caso en el cual su distribución y consumo deberán estar restringidos, condicionados y autorizados previamente por la Gerencia.
15. Fumar y/o consumir cualquier tipo de tabaco fuera de las áreas permitidas y demarcadas por la empresa para tal efecto, o fuera de los horarios establecidos.
16. Promover riñas, escándalos, discusiones, expresiones vulgares, conductas indecentes, contrarias a las buenas costumbres o cualquier comportamiento que altere la disciplina, la convivencia o el ambiente laboral.
17. Maltratar, agredir, injuriar, violentar o expresarse de manera ofensiva, verbal, escrita, física o por cualquier otro medio, contra clientes, proveedores, compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, contratistas, terceros relacionados con la empresa o cualquier persona con la que deba relacionarse en la ejecución de su cargo.
18. Incurrir en cualquier comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, que ponga en entredicho la moralidad de la empresa, afecte su buen nombre o comprometa su imagen reputacional.
19. Realizar manifestaciones físicas afectivas entre compañeros de trabajo dentro de la empresa o durante la jornada laboral que afecten el normal desarrollo de las actividades, o sostener relaciones sentimentales que alteren o afecten el buen ambiente laboral con los demás trabajadores.
20. Cometer, promover, tolerar o coadyuvar la comisión de actos de acoso laboral en cualquiera de sus formas contra subalternos, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, en los términos establecidos por la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
21. Hacer afirmaciones, propagar rumores falsos o desacreditar a sus superiores, a la empresa, a los servicios que presta, a los productos que expende o a alguno de sus trabajadores, dentro o fuera del trabajo, cuando ello afecte el buen nombre, prestigio, tranquilidad, confianza o relaciones de la empresa con sus trabajadores, clientes o terceros.
22. Portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo, salvo el caso del personal de guardianía o vigilancia y aquel que esté autorizado por escrito.
23. Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de

- trabajo, superiores o terceros, así como edificios, máquinas, vehículos, equipos, herramientas, bienes o elementos que se encuentren dentro de la empresa.
24. Incurrir en actos de irresponsabilidad, imprudencia, negligencia, comportamiento inseguro o violación de estándares de seguridad que generen o puedan generar consecuencias negativas, pérdidas materiales, económicas, afectación a la operación, daño reputacional o riesgo para la integridad de las personas.
 25. Causar grave daño a los bienes o pertenencias de la empresa, de los compañeros de trabajo, de los clientes o de terceros relacionados con la empresa, o ponerlos en grave riesgo.
 26. Manipular herramientas, equipos, vehículos, maquinaria o elementos de trabajo de manera indebida o desatendiendo las instrucciones impartidas por el empleador, poniendo en riesgo su integridad, la de otras personas o el buen funcionamiento de aquellos.
 27. Omitir, permitir que otros omitan o incumplir las condiciones, normas y requerimientos de seguridad, salud en el trabajo, bioseguridad, higiene, manejo seguro de productos, protección personal, vigilancia de instalaciones y demás instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes.
 28. No usar en la forma indicada los uniformes, dotación y/o elementos de protección personal, según corresponda a su cargo, labor o área de trabajo.
 29. Omitir, dilatar o incumplir injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros, comerciales u operativos de la empresa, en especial cuando ello determine interrupción o afectación grave de la operación, del servicio, de los controles internos o de las expectativas económicas de la compañía.
 30. Presentar cuentas de gastos ficticias, reportar como cumplidas visitas, tareas o actividades no efectuadas, o suministrar información falsa, inexacta o engañosa relacionada con sus funciones.
 31. Presentar para la admisión en la empresa, durante la vigencia del contrato laboral o para cualquier efecto derivado de la relación laboral, documentos, soportes o papeles falsos, inexactos, incompletos, adulterados, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
 32. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, falsos, adulterados o que no se ajusten a la ley.
 33. Modificar estados financieros, declaraciones, registros, documentos o información de la empresa, de clientes o de terceros sin autorización expresa del superior inmediato o sin competencia para ello.
 34. Alterar, omitir o registrar de forma inexacta información sobre inventarios, pesajes, mermas, pérdidas, controles de producción o cualquier otro registro operativo, administrativo, financiero o comercial, mediante cualquier acción u omisión que modifique o distorsione los registros reales.
 35. Esconder trabajo defectuoso o no informar inmediatamente a sus superiores las falencias, fallas, errores, inconsistencias o irregularidades de la labor realizada.
 36. Comprometer la entrega de servicios y/o productos por cuenta del empleador sin consultar previamente su disponibilidad técnica, comercial, operativa y/o económica.

37. Ofrecer descuentos, beneficios, condiciones comerciales, ventas, despachos, devoluciones, ajustes de inventario u operaciones no autorizadas, fuera de su competencia o sin seguir los procedimientos y controles internos establecidos por la empresa.
38. Exigir a los clientes de la empresa la entrega de dinero, propinas, dádivas o beneficios por los servicios prestados a ellos.
39. Solicitar o aceptar dinero, beneficios, regalos, favores o ventajas de clientes, proveedores o terceros, directa o indirectamente, para sí o para terceros, aprovechándose del cargo, funciones, posición o relación con la empresa.
40. Emplear indebidamente influencias derivadas de su cargo, posición o amistad respecto de clientes, proveedores, consultores, trabajadores o cualquier otro tercero.
41. Obligar, presionar o constreñir por cualquier medio a un compañero de trabajo, subalterno, cliente, proveedor o tercero para que conceda préstamos, dinero, bienes, favores o beneficios.
42. Tomar, usar, retirar, consumir, ocultar, regalar, disponer, vender, cambiar, permutar o negociar sin autorización bienes, productos, materias primas, dinero, herramientas, insumos, empaques, objetos o cualquier elemento de propiedad de la empresa, clientes, proveedores, compañeros de trabajo o terceros, independientemente de su valor.
43. Ingresar o retirar cualquier elemento de la empresa sin autorización, o impedir su inspección por parte de los superiores, representantes del empleador o personal de seguridad.
44. Disponer indebidamente de dineros, cheques, títulos valores o cualquier otro instrumento negociable que le sea entregado por cualquier concepto con destino a la empresa, o por esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores o terceros.
45. Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, engaño, apropiación, falsedad u otros que impliquen comisión de delito o contravención de policía, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles, penales o administrativas que la empresa considere procedentes.
46. Desarrollar operaciones comerciales o mantener relaciones contractuales con personas naturales o jurídicas involucradas en actividades ilícitas o incluidas en listas restrictivas en materia de soborno transnacional, lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier otra lista restrictiva aplicable.
47. Hacer competencia a la empresa, comercializar con sus productos o materias primas, prestar asesoría o servicios profesionales a negocios de la misma rama de actividad, o intervenir directa o indirectamente en sociedades, establecimientos de comercio o negocios del mismo giro de la empresa, sin autorización previa y expresa del empleador.
48. Ofrecer, comercializar o promover por cuenta propia o de terceros productos y/o servicios no autorizados por el empleador, en especial aquellos relacionados directa o indirectamente con los intereses comerciales de la empresa.
49. Prestar servicios en favor de terceros bajo cualquier modalidad contractual, tener otro empleo o realizar actividades económicas por cuenta propia sin la debida

- autorización del empleador, cuando ello afecte sus obligaciones laborales, implique conflicto de intereses o se relacione con la actividad económica de la empresa.
50. Desviar hacia otras empresas, proveedores, operadores logísticos, clientes o terceros servicios, oportunidades, negocios, información, contactos comerciales o relaciones de la empresa sin autorización previa.
 51. Utilizar el nombre de la empresa, sus productos, clientes, recursos, funciones asignadas, papeles, sellos, signos distintivos o logotipos para fines personales, negocios particulares, favorecimiento de terceros o intermediación no autorizada.
 52. Firmar a nombre de la empresa sin la autorización escrita correspondiente.
 53. Informarse, acceder, usar, conservar, copiar, reproducir, divulgar, destruir, entregar o permitir el acceso no autorizado a comunicaciones, procesos de producción, fórmulas, invenciones, datos, secretos comerciales, información confidencial, técnica, tecnológica, industrial, comercial, administrativa, financiera o de cualquier otra índole de propiedad de la empresa o de sus clientes.
 54. Llevar fuera de las instalaciones de la empresa, sin autorización previa, manuales, programas de software, documentos, soportes, bases de datos, archivos o cualquier información de propiedad de la empresa, o prestarlos, fotocopiarlos, reproducirlos o conservar copias sin autorización expresa del empleador.
 55. Utilizar herramientas de comunicación empresarial, correo electrónico, internet, equipos, dispositivos, sistemas de información o recursos tecnológicos de la empresa para asuntos personales, no autorizados, prohibidos legalmente o contrarios a la ética, la moral, la seguridad informática o las políticas internas de la empresa.
 56. Almacenar o procesar información personal o contenidos relacionados con pornografía, drogas, alcohol, violencia, discriminación o cualquier página o material que atente contra la ética, la moral, la seguridad informática, la ley o las políticas internas de la empresa, en equipos, redes o sistemas de propiedad de la empresa.
 57. Utilizar teléfonos celulares, aparatos de comunicación personal, dispositivos electrónicos o de entretenimiento durante la jornada laboral o en áreas de trabajo, salvo autorización expresa, especialmente cuando su uso entorpezca el cumplimiento de las obligaciones laborales o represente riesgo industrial, operativo o de seguridad y salud en el trabajo.
 58. Desconocer, desatender o incumplir las políticas que de forma particular o general establezca el empleador sobre solicitud de permisos, confidencialidad, vestuario, uso de herramientas informáticas o de comunicación, pausas activas, acceso y comportamiento en instalaciones, uso de zonas comunes, manejo de herramientas, atención a clientes, proveedores o compañeros, disciplina laboral o cualquier otra política emitida en ejercicio legítimo del poder subordinante.
 59. Incumplir las normas internas de conducta, disciplina laboral, respeto, convivencia, trato adecuado y atención a clientes, proveedores, compañeros de trabajo o terceros relacionados con la empresa, así como desatender las instrucciones impartidas por los superiores.
 60. Pegar, publicar, divulgar o distribuir información escrita, física o digital en las

instalaciones, canales o medios de la empresa sin autorización previa de la Gerencia o del superior competente.

61. Confiar a otro trabajador o tercero la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de los representantes del empleador.
62. Dormir, acostarse o permanecer en estado de abandono de sus funciones en las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.
63. Transportar en vehículos de la empresa, sin autorización previa, personas, objetos, mercancías o elementos ajenos a la actividad autorizada.
64. Boicotear, sabotear, limitar maliciosamente o afectar deliberadamente su trabajo o el de los demás, con el objeto de reducir los volúmenes de producción, afectar la operación, deteriorar el servicio o perjudicar los intereses de la empresa.

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

ARTÍCULO 109. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

PARÁGRAFO 1: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

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

PARÁGRAFO 3: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, tales como teleconferencia, vídeo llamada y demás adelantos tecnológicos que permitan al empleador hacer uso del poder disciplinario contemplado en la ley laboral y en el reglamento de trabajo, y al empleado ejercer el derecho de defensa.

PARÁGRAFO 5: Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

PARÁGRAFO 6: Será válida la apertura del proceso disciplinario y/o la citación a diligencia de descargos entregada personalmente al empleado, enviada por servicio de correo a su dirección de residencia, o la enviada como mensaje de texto o de datos al correo electrónico, WhatsApp y/o cualquier otra aplicación que permita el envío o recepción de mensajes de datos, siempre y cuando estos medios sean asignados al empleado como medios de comunicación corporativo, o sean utilizados por el empleado para enviar notificaciones o comunicaciones al empleador.

ARTÍCULO 110. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARÁGRAFO. La terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador NO constituye una sanción disciplinaria, sino una consecuencia ante la comprobación de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Por tal motivo, ante las circunstancias antes descritas y especialmente, frente a la comisión de faltas graves y/o

la comprobación de justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa le garantizará la oportunidad al trabajador de ser oído, mediante un trámite espontáneo e informal, es decir, sin que resulte imperativo para el empleador ajustarse a las reglas previstas en el artículo 109 de este reglamento.

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 111. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Gestión Humana, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 112. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien estimen conveniente.

PARÁGRAFO: En la empresa JAPIO GARCES Y CIA S.C.A. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. No obstante, podrán existir prestaciones y beneficios adicionales a los legales, los cuales se podrán prever en planes de beneficios extralegales otorgados en forma unilateral por la misma.

CAPÍTULO XVII

ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 113. Definición de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

ARTÍCULO 114. Modalidades. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 115. 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:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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;
- j) 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;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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 116. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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.

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

ARTÍCULO 117. Definición de acoso sexual. Acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

ARTÍCULO 118. Derechos de las víctimas de acoso sexual: Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros.

ARTÍCULO 119. Derechos de personas investigadas por acoso sexual. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL - PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 120. El principio de la dignidad humana se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y, por tanto, el prójimo debe ser visto como otro yo. JAPIO GARCES Y CIA S.C.A. considera que la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos, al interior de la comunidad empresarial.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de

convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 121. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, 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:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral en convivencia;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 122. Conformación del comité de convivencia laboral: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la empresa tendrá un “Comité de Convivencia Laboral” que estará conformado de la siguiente manera:

- En empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, el comité será conformado por un representante de las y los trabajadores y uno del empleador.
- En el caso de las empresas privadas con más de cinco (5) trabajadores y menos de veinte (20), el comité estará conformado por un (1) representante de los y las trabajadoras y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- En las empresas con más de veinte (20) trabajadores, el comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representante de la empresa y dos (2) de los

empleados, con sus respectivos suplentes, cuyo período será de dos años y al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

PARÁGRAFO 1. Las empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

PARÁGRAFO 2. Si la empresa tiene 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.

PARÁGRAFO 3. El comité no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO 123. Reglamento de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Una vez conformado, el comité debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 124. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el período de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

PARÁGRAFO 2. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

ARTÍCULO 125. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a protegerá los trabajadores contra los riesgos

psicosociales que afectan la salud los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliados y canalizador, por lo anterior, no determina si hay acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos a continuación señalados, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, con un término de cinco (5) días calendario
- b. Examinar de manera confidencial los casos cuando se formule la queja o reclamo con un término de cinco (5) días calendario, prorrogables hasta por diez (10) días adicionales, con previa justificación escrita, para un término máximo que no podrá superar los (15) días calendario.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual acerca de los hechos que dieron lugar a la queja. Dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.
- d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los (15) días calendario.
- e. Hacer seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- f. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral 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. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
- g. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.

- h. Hacer seguimiento mensual 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.
- i. 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 empresa.
- j. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual el Comité de Convivencia no es el competente ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el literal e), no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los «compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios: celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación.

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

ARTÍCULO 126. Reuniones ordinarias del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 127. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO LABORAL. Con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores, la Empresa adelantará las siguientes medidas preventivas:

- a. Formulará una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- b. Elaborará manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- c. Realizará 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.
- d. Realizará acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- e. Realizará 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.
- f. Realizará 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.
- g. Realizará seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- h. Desarrollará 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.
- i. Conformará el Comité de Convivencia Laboral y establecerá un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- j. Establecerá 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.

- k. Capacitará 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.

ARTÍCULO 128. MEDIDAS CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores, la Empresa adelantará las siguientes medidas correctivas:

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

ARTÍCULO 129. Mecanismos para prevención, atención y no repetición del acoso sexual. Con el fin de prevenir, atender y garantizar la no repetición frente al acoso sexual, la Empresa adelantará las siguientes actividades:

- a) Creará 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.

- b) Garantizará los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c) Implementará las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d) Informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- e) Remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f) Se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- g) Publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles, y las remitirá al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- h) Se adoptarán políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual.
- i) Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 130. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo.
- d) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) 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.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 131. Mecanismos de queja de acoso sexual. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja 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.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 132. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos anteriores carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

ARTÍCULO 133. POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO CON ENFOQUE DE GÉNERO. La Empresa adoptará protocolos y políticas internas de prevención, atención y sanción del acoso laboral y sexual, con enfoque diferencial e inclusivo, con el fin de que se garantice el derecho a la no discriminación a las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos

en el mundo del trabajo. Para tal fin, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, la Empresa acogerá dentro de sus protocolos y políticas internas las recomendaciones impartidas mediante la Circular 075 del 20 de junio de 2025 del Ministerio del Trabajo en relación con los siguientes aspectos:

- a. Reconocimiento del nombre identitario y pronombres.
- b. Tarjeta militar de personas trans.
- c. Uniforme y vestimenta de dotación.
- d. Uso de baños.
- e. Conductas que constituyen acoso laboral.
- f. Procesos de selección inclusivos y sin discriminación.
- g. Formar y sensibilizar al personal involucrado en el proceso de selección y contratación.
- h. Evaluar y revisar los procesos de reclutamiento.
- i. Programas de sensibilización sobre diversidad de género con el fin de prevenir acoso y discriminación laboral.
- j. Mecanismos para la denuncia de actos de discriminación

CAPÍTULO XVIII TELETRABAJO

ARTÍCULO 134. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa, la cual hará parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 135. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

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

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que 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.

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

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

ARTÍCULO 136. DEFINICIÓN DE TELETRABAJADOR. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 137. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO: Todo programa de teletrabajo adelantado dentro de la Compañía se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar de los empleados mediante la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la Compañía y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el absentismo laboral.
- e) Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 138. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Los empleados podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las disposiciones que se establezcan en la política interna o lineamientos que establezca la empresa.

ARTÍCULO 139. IGUALDAD DE TRATO. Los trabajadores y teletrabajadores de la Compañía tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. En ese sentido, la igualdad de trato abarca:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección de la discriminación en el empleo.
- c) 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 las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d) La remuneración y la jornada laboral máxima legal.
- e) El acceso a la formación.
- f) La protección de la maternidad.
- g) La notificación y capacitación de las medidas, políticas y protocolos adoptados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la Compañía, para propiciar condiciones de trabajo saludables para la prevención de enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 140. Además de las obligaciones laborales previstas para el empleador en la Ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento, también constituirá como obligación especial para éste las siguientes:

- a) Brindar al teletrabajador las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementar las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas, debiendo establecer con claridad: 1) Equipos a entregar al teletrabajador y mantenimiento que el empleador se compromete a realizar para garantizar la operatividad de aquéllos; 2) Auxilios para el pago de servicios públicos e internet que requiera el teletrabajador para desarrollar sus funciones; 3) Mecanismos o procedimientos para que el teletrabajador pueda contar con la constante alimentación de información para poder desarrollar sus labores.
- b) Garantizar la igualdad de trato entre los empleados y los teletrabajadores de la Compañía, en los términos previstos en este reglamento.

- c) Realizar la afiliación ante el Sistema General de Riesgos Laborales de la misma forma en que se procede con cualquier trabajador, debiendo precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán.
- d) Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- e) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- f) Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- g) Establecer claramente las horas del día y los días de la semana en las que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- h) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- i) Establecer y comunicar las medidas de seguridad informática que deberá observar y cumplir el teletrabajador.
- j) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en el que se va a desarrollar el teletrabajo cumpla con las condiciones mínimas establecidas por la Ley.
- k) Informar la contratación del teletrabajador a los inspectores de trabajo del municipio respectivo y, donde no existan estos al alcalde municipal

ARTÍCULO 141. Además de las obligaciones laborales previstas para el empleado en la Ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento, también constituirá como obligación especial para éste las siguientes:

- a) Abstenerse de comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes previo aviso a su empleador, 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.

- b) Abstenerse de compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- c) 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.
- d) Diligenciar el formato de auto reporte de condiciones de trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- e) Cumplir las normas, medidas, protocolos, políticas, reglamentos e instrucciones que integren el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Compañía, y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- f) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- g) Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- h) Utilizar siempre y en forma adecuada los equipos, herramientas y elementos en general suministrados por el empleador para la ejecución de su labor en la modalidad de teletrabajo.
- i) Cumplir las medidas de seguridad informática requeridas por la Compañía, y que le sean notificadas por cualquier medio.

ARTÍCULO 142. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

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

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de

conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO XIX TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 143. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato inicialmente pactadas, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 144. Para habilitar el trabajo en casa, el empleador le notificará por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esa modalidad.

PARÁGRAFO: Si las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que llevaron a la habilitación del trabajo en casa permitieran la presencia del trabajador en su lugar de trabajo en algunos turnos o jornadas, el empleador podrá establecer una alternancia para la prestación del servicio, para lo cual deberá señalarle al empleado los días o jornadas en los que este ejecutará su labor desde casa, y los días o jornadas en los que lo hará en las instalaciones de la Compañía o lugar de trabajo.

ARTÍCULO 145. Término del trabajo en casa. 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 trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO: En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, en caso de que requiera y sea posible la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 146. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual, el empleador fijará los medios y

herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

PARÁGRAFO: El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 147. A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital.

PARÁGRAFO 1: El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO 2: El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 148. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio, en tanto que tal habilitación no modifica las condiciones laborales inicialmente pactadas.

ARTÍCULO 149. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el empleado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

ARTÍCULO 150. Habilitado el trabajo en casa, el empleador comunicará y actualizará ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 151. El empleador 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 1: Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el empleado podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador.

PARÁGRAFO 2: El empleador 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 XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 152. El Empleador publicará el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, se podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXI VIGENCIA

ARTÍCULO 153. El presente reglamento entrará a regir a partir de la publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 154. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 155. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CIUDAD: Cali, Colombia.

DIRECCIÓN: Cra 100 # 16-20 Ofic. 502

CORREO ELECTRÓNICO: gestionhumana@japiogarces.com



ANA CECILIA ULLOA VELASCO

Representante Legal

JAPIO GARCES Y CIA S.C.A