COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo preescrito por la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A.,** domiciliada en el municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, en la Carrera 57 No. 61A - 30 y que en adelante se llamará la empresa. Este reglamento cobija todas las dependencias establecidas o que se llegaren a establecer en el país y a el quedaran sometidos tanto la empresa como sus empleados.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajos verbales o escritos que la Compañía tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPITULO I.

REQUISITOS DE INGRESO

ARTICULO 1º. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de la compañía, deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la empresa solicitante conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes. Anexar los documentos del formato F-19 Requisitos proceso de selección.

ARTICULO 2º. CERTIFICADOS DE INGRESO: El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la empresa:

a. Cédula de ciudadanía ó tarjeta de identidad según el caso, original y (dos fotocopias ampliada media carta).
b. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, se requiere autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.
c. Certificado del Empleador anterior en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. (Para el caso de los conductores deben de acreditar dos años de experiencia en conducción de la categoría C2 y un año categoría C1). Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.

d. Dos (2) recomendaciones escritas, de personas de reconocida honorabilidad, sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
e. Consulta de antecedentes judiciales y disciplinarios conforme a la ley.
f. Libreta militar (los mayores de 28 años podrán presentar acuerdo de próxima amnistía).
g. Licencia de conducción vigente (C2 Buses-Busetas, C1 Automóviles para conductores.
h. Verificación en el SIMIT, para la conocer su estado de multas, verificación de la validez de la licencia con Ministerio de transporte).
i. Certificación de EPS y Pensiones, con los últimos periodos cotizados (ley 100/93 art.39).

Requisitos para obtener la Pensión de Invalidez. Tendrán derecho a la pensión de invalidez, los afiliados que conforme a lo dispuesto en el artículo anterior sean declarados inválidos y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

1. Que el afiliado se encuentre cotizando al régimen y hubiere cotizado por lo menos veintiséis (26) semanas, al momento de producirse el estado de invalidez.
2. Que, habiendo dejado de cotizar al sistema, hubiere efectuado aportes durante por lo menos veintiséis (26) semanas del año inmediatamente anterior al momento en que se produzca el estado de invalidez.

PARAGRAFO 1: De no cumplir con el requisito se comprará una póliza por invalidez y muerte por un monto aproximado de 250 salarios mínimos vigentes diarios por parte del patrono.

i. La empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador.

j. Cuando los cargos lo requieran, fotocopia de los siguientes documentos:

- Fotocopia de licencia de conducción
- Constancia de estudios realizados

PARÁGRAFO 2: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989).

PARÁGRAFO 3: No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

PARÁGRAFO 4: No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995) a los mayores de 50 años.

CAPITULO II

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º. ESTIPULACIÓN: Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la empresa, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba no se presume y siempre deberá estipularse por escrito en el contrato de trabajo, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 4º. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un 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 solo es válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato. La estipulación de periodo de prueba en los contratos sucesivos se tendrá por no escrita.

ARTICULO 5º. PRORROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 6º. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. En todo caso, la empresa deberá fundamentar la falta de competencia del trabajador para desempeñar el cargo para el que fue contratado (Sentencia T-978 del 2004 Corte Constitucional), cuando decida dar por terminado el contrato durante el periodo de prueba. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

CAPITULO III

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7º. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa.

ARTICULO 8º. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tendrán derecho, fuera de la remuneración del descanso en los días domingos y demás días en que es legalmente obligatorio, a las prestaciones señaladas en el inciso 2o.

del art. 223 del Código Sustantivo del Trabajo (indemnización por AT y EP, afiliación a seguridad social, prestaciones sociales comunes).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9º. TURNOS: La empresa adopta los siguientes horarios y jornadas de trabajo conforme a los diferentes oficios y labores:

EMPLEADOS OPERATIVOS:

LUNES A SABADO

PRIMER TURNO DE LUNES A SABADO

4:00 a.m. – 12:00 p.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

SEGUNDO TURNO TARDE DE LUNES A SABADO

12:00 p.m. – 8:00 p.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

PRIMER TURNO EN LA MAÑANA

3:00 a.m. – 11:30 a.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

SEGUNDO TURNO TARDE

11:30 a.m. – 8:00 p.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

LUNES A SÁBADO EN LA MAÑANA

4:00 a.m. – 12:30 p.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

SEGUNDO TURNO TARDE

12:00 m. – 8:30 p.m. (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

LUNES A SÁBADO EN LA TARDE

3:00 p.m. – 11:40 p.m (35 minutos de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

LUNES A SÁBADO EN LA MAÑANA

7:00 a.m. – 4:00 p.m. (1.05 hora de descanso no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

COOPETRANSA OFICINAS

LUNES A VIERNES

06:50 a.m. a 4:00 p.m. (15 minutos de descanso para el desayuno y 30 minutos de descanso para almorzar, no remunerado, previo acuerdo entre las partes).

PARÁGRAFO 1: El presente horario podrá ser modificado por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A.,** de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 169 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 10º. DURACIÓN DE LA JORNADA: En acatamiento de las Leyes 2101 de 2021 y 2466 de 2025, que reduce la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas de forma progresiva, la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A.,** procederá a su implementación de la siguiente manera:

1. A partir del 16 de julio del año 2023 a cuarenta y siete (47) horas semanales.

2. A partir del 16 de julio del año 2024 a cuarenta y seis (46) horas semanales.

3. A partir del 16 de julio del año 2025 a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

4. A partir del 16 de julio del año 2026 a cuarenta y dos (42) horas semanales.

Para efecto de lo anterior, **LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A.,** se reserva el derecho de coordinar los horarios de trabajo distribuidos en los días de la semana sin que se excedan de los plazos estipulados.

La anterior regla, tendrá las siguientes excepciones:

a. 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.

b. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al 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.

PARAGRAFO 1: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria diurna de 6 a.m. a 7 p.m. conforme lo definido por las leyes 1846 de 2017 y 2466 de 2025.

ARTICULO 11º. ACTIVIDADES DE CAPACITACION, RECREACION O DEPORTIVAS. En desarrollo del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 **LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE SANTA ROSA "COOPETRANSA", TRANSPORTES CISNEROS ENTRERRÍOS LTDA. Y CÍA S.C.A. Y TRANSPORTES JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ Y CÍA. S.C.A.,** programará las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTICULO 12º. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará el pago de recargo alguno.

El número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al Empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique:

Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación del recargo correspondiente.

El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a nueve (09) horas diarias para reemplazar el trabajo del sábado, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTICULO 13º. HORAS EXTRAS: 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.*" , conforme al parágrafo del artículo 12 de la Ley 2246 de 2025.

ARTICULO 14º. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la empresa considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, para los fines indicados en el Decreto 13 de 1967, Art. 3.

ARTICULO 15º. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 42 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 16º. LIMITE MAXIMO: El límite máximo de horas de trabajo las cuales serán remuneradas conforme lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El Empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo 2 del decreto reglamentario 995 de 1968, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPITULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 17º. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 am.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 am.)

ARTICULO 18º. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la empresa introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en el art. 10o. de este reglamento.

ARTICULO 19º. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario será autorizado por la empresa dentro de los límites autorizados por la Ley.

ARTICULO 20º. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

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. El festivo trabajado, el recargo del ochenta por ciento (80) a partir de julio de 2025, del noventa (90%) a partir de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir de julio de 2027, sobre el valor del trabajo ordinario diurno en caso de ocasional, sobre el valor del trabajo ordinario diurno y compensatorio en permanente.
5. El trabajo extra, diurno festivo se remunera con un recargo del doscientos por ciento (200%).
6. El trabajo nocturno festivo, se remunerará con un recargo de doscientos diez por ciento (210%).
7. El trabajo extra, nocturno festivo se remunera con un recargo de doscientos cincuenta por ciento (250%).

ARTICULO 21º. NO ACUMULACION DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 22º. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la empresa en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTICULO 23º. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido exigido por escrito por él.

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

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

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 25º. DETERMINACIÓN: Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, nueve (9) de julio Ley 2578 de 2026), veinte (20) de julio, siete (7)

de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, nueve (9) de julio (Ley 2578 de 2026), quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) 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 siguiente.

Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 26º. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. El empleador debe remunerar el descanso remunerado con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito y la licencia o permiso remunerado.
3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. 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 trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 27º. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80) a partir de julio de 2025, del noventa (90%) a partir de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir de julio de 2027 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 domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 28. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: La remuneración del trabajo en los días que es legalmente obligatorio el descanso se sujetará a las siguientes reglas:

a. El trabajo en días domingos y días de fiesta se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80) a partir de julio de 2025, del noventa (90%) a partir de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir de julio de 2027 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
b. Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tiene derecho, si trabaja, a la remuneración establecida en el literal a. de este artículo.
c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 29º. TRABAJO OCASIONAL: El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 34 de este reglamento.

Para el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 30º. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 35 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 31º. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 35 de este reglamento.

ARTICULO 32º. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la empresa en alguna de las siguientes formas:

a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.
b. Desde el mediodía a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTICULO 33º. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas sin grave perjuicio para la empresa y cuando el personal no pueda tomar descanso en las semanas siguientes, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará al trabajador, a su elección, la correspondiente remuneración en dinero.

ARTICULO 34º. RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la empresa fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPITULO VII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 35º. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 32 de este reglamento, la empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPITULO VIII

VACACIONES

ARTICULO 36º. VACACIONES REMUNERADAS: los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 37º. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: la época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 38º. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTICULO 39º. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: es prohibido a la empresa compensar en dinero las vacaciones de los trabajadores; no obstante, previa

solicitud del trabajador, la Empresa puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas.

Cuando el contrato de trabajo termine, sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año,

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTICULO 40º. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto al de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

ARTICULO 41º. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la empresa concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTICULO 42º. REEMPLAZO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la empresa puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si la empresa no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 43º. VACACIONES COLECTIVAS: La empresa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTICULO 44º. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la empresa pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTICULO 45º. REGISTRO DE VACACIONES: La empresa llevará un registro de vacaciones y en él anota la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la

fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPITULO IX

PERMISOS

ARTICULO 46º. PERMISOS OBLIGATORIOS: La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARAGRAFO: Los permisos para dejar de asistir al trabajo deben ser expresamente otorgados por el área de recursos humanos, de ser posible con antelación a la ausencia, salvo que no sea posible obtener el permiso previo por las circunstancias especiales del caso. Los permisos por grave calamidad doméstica deben ser solicitados tan pronto ocurra la calamidad y el trabajador pueda comunicarse con la empresa, lo que significa que es prohibido que el trabajador por si mismo se tome un permiso por calamidad doméstica sin haber obtenido el permiso expreso de su superior respectivo. La falta al trabajo sin haber obtenido el permiso previo constituye falta disciplinaria.

ARTICULO 47º. CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

a. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el cual la

oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

b. Que el número de días en los que se ausente no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante de la empresa
c. Que, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con el trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario. (CST Art. 57 num. 6).

Respecto al tiempo que se conceda para ir a consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se requiera el permiso solicitado, según el concepto del médico que atiende la consulta.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

PARÁGRAFO: Se considera grave calamidad doméstica para los efectos de este Artículo toda situación grave, imprevista, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador de tal manera que le sea imperioso e imprescindible dejar de asistir al trabajo. Se consideran situaciones de grave calamidad doméstica las siguientes: el grave accidente o enfermedad del trabajador y los parientes 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.

En tales casos la empresa podrá conceder, según las circunstancias de gravedad o distancia, permisos desde media jornada hasta tres (3) jornadas completas pudiendo ser remuneradas o no, según convenio previo. Le queda prohibido al trabajador tomarse por su cuenta, sin autorización expresa, tiempo adicional de permiso.

Las situaciones por fallecimiento de otros parientes, cirugías u otros eventos no contemplados en este artículo requerirán siempre de permiso previo del Gerente o jefe de personal.

CAPITULO X

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

ARTICULO 48º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

a) 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 o fallos arbítrales.
b) 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 estará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos en el porcentaje establecido por las normas tributarias vigentes al momento de su causación.

c) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar. La base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

d) 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.

ARTICULO 49º. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: No constituye salario, de acuerdo con el artículo 128 del CST todo pago que reciba el trabajador que no corresponda a remuneración directa del servicio, o que se trate de regalo, donación, propina o por simple liberalidad del patrono. Tampoco es salario lo que reciba el trabajador para facilitar la labor como gastos de representación, gastos de transporte, gasolina o similares; ni tampoco lo serán las primas extralegales ocasionales o permanentes ni las bonificaciones ocasionales ni auxilios especiales, siempre que expresamente se exceptúen de carácter de salario. Así mismo, podrán excluir de tal carácter otros pagos que no sean contraprestación del servicio como los auxilios de estudio, de transporte, de alimentación u otros auxilios.

SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo que se hayan excluido de la calidad de salario, estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

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

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

ARTICULO 50º. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTICULO 51º. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTICULO 52º. LUGAR DE PAGO: El pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

ARTICULO 53º. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 54º. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado de la siguiente forma:

Será por quincena vencida los días quince (15) y el (30) de cada mes, la empresa podrá consignar los valores correspondientes a salarios y demás pagos laborales en una cuenta corriente o de ahorros, que el trabajador autorice, o de acuerdo a los convenios que tenga la empresa con las entidades bancarias.

El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no debe ser mayor de una semana y para sueldos no mayor a un mes.

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 a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO XI

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

ARTICULO 55º. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados bien por la EPS, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

Entidades a las cuales la empresa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTICULO 56º. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, y deberá dirigirse a su EPS correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 57º. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTICULO 58º. ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente caso en el cual la empresa dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.

ARTICULO 59º. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la empresa en los períodos y horas previamente fijados por ella.
b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTICULO 60º. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L.

ARTICULO 61º. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la empresa sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTICULO 62º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del Departamento respectivo o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código

Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 63º. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la empresa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTICULO 64º. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 65º. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

a. Respetar y acatar las instrucciones y órdenes precisas y las generales que les den sus superiores,
b. Respetar a sus superiores, compañeros de trabajo.
c. Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores, compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d. Guardar buena conducta en todo sentido, ser prudente y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la empresa.
e. Ejecutar las actividades y labores directamente relacionadas con el cargo u oficio y las complementarias al cargo con honradez, con lealtad, con buena voluntad y de la mejor manera posible de acuerdo con las políticas, normas, principios y procedimientos de la empresa.
f. Asistir al trabajo puntualmente y retirarse a la terminación de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el trabajador deberá obtener permiso previo del superior jerárquico para llegar tarde, salir antes del horario aprobado o para dejar de asistir a la empresa.
g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
h. Ser verídico en todo caso.
i. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y para evitar los accidentes de trabajo.

k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempañar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
l. Reportar cualquier anormalidad en los equipos y materiales y procesos.
m. Portar el uniforme y las dotaciones de trabajo en orden y limpios lo mismo que los elementos, herramientas y ayudas para el trabajo, al igual que el sitio de trabajo.

PARAGRAFO: Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento, ni alimentación gratuita, ni hacerle dádivas.

CAPITULO XIII

NORMAS PARA EVITAR RIESGOS PROFESIONALES E INSTRUCCIONES PARA LOS CASOS DE ACCIDENTES LABORALES

ARTÍCULO 66º. Todo trabajador, además de someterse a las instrucciones y órdenes del personal directivo para evitar accidentes y riesgos profesionales, debe tomar por si mismo las precauciones que su propia iniciativa le indiquen como aconsejables para evitar tales accidentes y riesgos profesionales, además de informar oportunamente a sus superiores sobre cualquier situación que eventualmente pueda implicar un riesgo a la seguridad o a la higiene.

ARTÍCULO 67º. Los empleados superiores, directores de área, jefes de departamento, jefes de servicio están obligados:

a) A seleccionar el personal, procurando asignar a cada persona aquellas labores para las cuales demuestra mayor disposición o capacitación adecuada
b) A proporcionar a todos los trabajadores los elementos, herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la respectiva labor.
c) A exigir que los trabajadores se presenten con toda puntualidad, vestidos y calzados en forma adecuada y a no permitir que el trabajo se realice en estado de embriaguez, ni bajo la acción de drogas estupefacientes.
d) A vigilar y exigir que todos los trabajadores cumplan las disposiciones sobre medidas preventivas de accidentes y que desempeñen sus labores con las instrucciones impartidas.
e) A revisar en forma periódica todo el equipo o elementos y a ordenar la reparación de los elementos que no ofrezcan las debida seguridad y eficacia.
f) A visitar con frecuencia los lugares de trabajo, con el objeto de darse cuenta de la condición y seguridad de los mismos, interviniendo personalmente en las labores inseguras o peligrosas para evitar que se presenten accidentes o para evitar situaciones de descortesía o mal comportamiento.
g) A cuidar de que los pisos se mantengan limpios, libre de obstáculos, aceites o cualquier otro material resbaloso.

ARTÍCULO 68º. Todo trabajador que esté en contacto de máquinas, generadores, motores, engranajes, lo mismo que el que atiende los servicios en el bar o en restaurante, está obligado:

a. A usar de preferencia vestidos unidos ó cerciorarse de que la camisa y el pantalón estén bien ajustados al cuerpo, especialmente en los puños.
b. A evitar el uso de saco y mangas sueltas, corbatas largas, cintas, cordones, cadenas, colgantes, anillos y relojes.
c. Usar el pelo corto o recogido.

ARTÍCULO 69º. Todos los trabajadores de la empresa están en obligación de usar los elementos que la misma suministra para evitar accidentes o enfermedades, tales como guantes, anteojos, audífonos, mascarillas, uniformes y demás implementos de protección, según la naturaleza del oficio.

ARTÍCULO 70º. Los trabajadores que prestan sus servicios en el manejo de maquinaria y equipo deben observar las siguientes reglas:

a. Examinar con todo detenimiento la máquina, aparatos, equipos y herramientas para cerciorarse del buen estado y seguridad de todos ellos.
b. Seguir las instrucciones que sus jefes inmediatos les hayan impartido en relación a su trabajo y no hacer cambio en su ejecución sin la autorización previa del superior inmediato.
c. Dar inmediato aviso a su superior de todo desperfecto que observe en las máquinas, equipos, herramientas, ayudas educativas, elementos de dotación.
d. Evitar todo movimiento superfluo o brusco, y estar alerta cuando ejecute trabajos cerca de alguna máquina que se encuentre en movimiento.
e. Cuando sea necesaria la reparación de alguna máquina, tomar las medidas necesarias para evitar que alguno la ponga en movimiento.
f. Abstenerse de limpiar o reparar máquinas en movimiento. Así mismo evitará engrasar máquinas en movimiento, salvo que las circunstancias así lo exijan y en este caso debe tomar toda clase de precauciones para evitar accidentes.

ARTÍCULO 71º. Queda prohibido a los trabajadores fumar dentro del establecimiento, salvo en los sitios que la empresa determine para ello, dada la índole de algunas de las labores que allí se desarrollan.

Así mismo queda prohibido a los trabajadores levantar pesos que requieran esfuerzos superiores al normal.

ARTÍCULO 72º. En caso de accidente de trabajo, el trabajador accidentado o sus compañeros avisarán inmediatamente a los superiores a fin de que se presten los primeros auxilios a la víctima con los botiquines de urgencias de la empresa, y se disponga el tratamiento y asistencia de rigor.

CAPITULO XIV

JERARQUÍA

ARTICULO 73º. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la empresa se prescribe la siguiente jerarquía:

1. Asamblea General.

2. Consejo de Administración.
3. Gerente.
4. Auxiliar de Recursos Humanos.

La facultad para imponer sanciones les está reservada al **Gerente y Auxiliar de Recursos Humanos.**

Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando, están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, a vigilar directamente las actividades y a atender a las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y a hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar al superior respectivo, por escrito, de todas las irregularidades que observe en el servicio a su cargo.

CAPITULO XV

ARTICULO 74º. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos, uniformes adecuados y los materiales necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, período y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo X de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente hacerle practicar examen médico, examen de retiro 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 y dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, cesa la obligación del empleador.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia salvo que la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.

11. Conservar el puesto a aquellos que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo ó parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales períodos o en caso de que se acuda a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral o a cualquier E.P.S. que el trabajador elija a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro meses (4), en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Unidad. (Ley 1098 de 2006).

PARÁGRAFO 1: Para la afiliación a la Seguridad Social del menor trabajador, deberá presentar copia de su documento de identificación y copia de registro civil de nacimiento.

PARÁGRAFO 2: Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorgue la seguridad social o la entidad de previsión respectiva, de conformidad con lo contemplado en sus reglamentos. (Ley 1098 de 2006).

PARÁGRAFO 3: La seguridad social recuperará el costo de los servicios de que trata el artículo anterior directamente del empleador, para lo cual la cuenta de cobro que formule contra éste, prestará mérito ejecutivo.

ARTÍCULO 75º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte el Empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido y asistir puntualmente al trabajo dentro de los horarios señalados por el representante del Empleador.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar inmediatamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración necesaria en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Cumplir con las medidas higiénicas preventivas prescritas por el médico de la empresa o las autoridades del ramo.

8. Cumplir con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.
9. Registrar en la oficina de personal de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador y se entiende como válidamente remitida y notificada a esta, en tal caso.
10. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten sus superiores, en cuanto a tiempo, sitio, modo, cantidad y calidad de trabajo.
11. Responder por las herramientas, materiales de ayuda y equipos asignados para su trabajo, reportar su pérdida o daño a la mayor brevedad.
12. Registrar en la oficina de personal los cambios de su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que la empresa requiere.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76º. 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 y escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
    a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
    b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice. En cuanto a la cesantía y las pensiones de Jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres que eventualmente establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso ó político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convenciones que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de “Lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras actividades de los trabajadores que se separen 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 que no esté relacionado o influya en su

ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

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. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:
    a. Además de las prohibiciones contenidas en el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrán despedir a trabajadores menores de edad, cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control de trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno. Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de familia, salvo temporalmente y solo cuando se trate de participar en programas de capacitación. (Artículo 260 del Decreto 2737 del 1989)
    b. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
    c. Retener suma alguna al menor de diez y ocho (18) años, salvo en el caso de retención en la fuente, aporte a la EPS y cuotas sindicales.
    d. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

ARTÍCULO 77º. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de la empresa. Se considera que el trabajador está bajo el influjo del licor cuando, a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o guayabo.
2. Sustraer o intentar sustraer de la empresa objetos, dineros documentos, útiles y herramientas de trabajo, materiales sin permiso expreso de la empresa, así como

consumirlos o emplearlos en su propio provecho dentro o fuera de la empresa, o en provecho de terceros.

3. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento ó sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelgas, en los cuales deben abandonar pacíficamente el lugar de trabajo; llegar tarde al trabajo sin causa que lo justifique
5. Disminuir el ritmo normal de ejecución del trabajo en cuanto a cantidad y calidad, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas, compras o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse ó no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, implementos, equipos, y herramientas y materiales suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores y terceras personas.
10. No regresar al trabajo una vez terminada su consulta en el Sistema de Seguridad Social o E.P.S. o no cumplir la reglamentación de la en lo referente a citas en la entidad promotora de salud (E.P.S).
11. Suspender la ejecución de un trabajo o negarse a realizarlo, sin justa causa.
12. Manejar u operar vehículos, máquinas o equipos que no le hayan sido asignados.
13. Faltar al respeto, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior, compañero, dentro o fuera del puesto de trabajo.
14. Perder tiempo o conversar o ausentarse frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
15. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores o el de las máquinas o equipos para que no produzcan en la cantidad y / o calidad y tiempos que determine la empresa.
16. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
17. Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, o arrojar objetos o mantener una conducta indecente o contraria a las buenas costumbres.
18. Dormir o acostarse o recostarse durante las horas de trabajo.
19. Hacer trabajos dentro de la empresa, en beneficio propio o de terceros distintos de las labores propias asignadas por la empresa, sin permiso escrito del superior.
20. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado en este por su compañero del siguiente turno o sin autorización del jefe inmediato.
21. Dejar de guardar las herramientas y materiales en los lugares destinados al efecto.
22. Dañar materiales o equipo por descuido, por negligencia o por incumplimiento de órdenes e instrucciones.
23. Participar en espionaje o sabotaje.
24. Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
25. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio de trabajo.
26. Llegar retardado al sitio de trabajo.
27. Instigar, pelear o maltratar física o verbalmente, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
28. Descuidar la presentación personal, no cumplir con las normas de protección personal o negarse a usar los elementos de protección personal.

29. Esta prohibido el uso del piercing. Los hombres deben usar un corte de cabello clásico, esta prohibido el maquillaje, uso de piercings y usar aretas.
30. No asistir a las reuniones de trabajo que sean citadas; o no elaborar o presentar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
31. Cambiar los métodos o procedimientos sin autorización expresa de sus jefes.
32. Faltar a la moral o buenas costumbres.
33. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario o trabajador de la empresa.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 78º. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbítrales o en los contratos individuales de trabajo. El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción de alguna parte de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones (Sentencia C-934 de 2004).

ARTICULO 79º. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Gerente y al Auxiliar de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, la empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPITULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 80º. Para la calificación de levedad o gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la falta, el ánimo o voluntad del trabajador en evitar los efectos dañinos de la falta, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física o los derechos, el prestigio, la autoridad e intereses de la empresa.

ARTICULO 81º. La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con el avalúo del daño, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ARTICULO 82º. La reincidencia en número determinado de faltas leves, según su entidad, será considerada como falta grave.

ARTICULO 83º. Todo acto considerado como falta grave, tiene como consecuencia inmediata el despido por justa causa. Si el acto es una falta leve, la sanción va desde multas, llamadas de atención por escrito y con anotación en la hoja de vida hasta la suspensión que puede ir en una de las jornadas o por cinco (5) días si es la segunda vez y hasta por (15) días, (20) días o hasta la suspensión de (2) meses, dependiendo de la falta o reincidencia. El despido no es considerado como sanción disciplinaria sino como una forma de terminación del contrato.

ARTICULO 84º. Cuando la falta constituya un acto delictivo la empresa podrá, si lo considera necesario, elevar la denuncia penal respectiva; pero no es indispensable para la configuración de la justa causa, a menos que se invoque el Artículo 250 del Código del Trabajo.

ARTICULO 85º. La calificación de la gravedad o levedad de las faltas la hará el jefe inmediato, basándose en las informaciones y explicaciones del trabajador o de los testigos, el nivel socio-cultural del trabajador y su capacidad para entender lo que ha hecho. Una falta leve podrá ser considerada grave cuando quiera que el trabajador la cometa en contra de expresa prohibición de su jefe, no haga nada por evitar la reincidencia o cuando sea manifiesta la mala intención. A su vez, una falta grave podrá ser atenuada cuando el trabajador trata de evitar sus efectos dañinos o demostró deseos de resarcir el daño.

FALTAS U OFENSAS QUE AFECTEN EL SERVICIO

Por ser una empresa de condición particular, tenemos que referirnos al personal administrativo y de confianza, al personal de taquillas y a los conductores, despachadores y auxiliares de vehículo.

ARTÍCULO 86º. La escala de retardos y sanciones para el personal administrativo y de confianza:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, suspensión por tres días; por la tercera vez, se considera falta grave.
b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente 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; la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
c. La falta total al trabajo durante un 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, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
d. El bajo rendimiento premeditado y comprobado con personas que desempeñan el mismo oficio implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo por dos (2) meses.
e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 87º La escala de retardos y sanciones para el personal de taquillas y a los conductores:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por la segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente 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; la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
c. La falta total al trabajo durante un 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, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
d. El bajo rendimiento premeditado y comprobado con personas que desempeñan el mismo oficio implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo por dos (2) meses.
e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
f. Descuadre de dineros por primera vez, suspensión hasta por quince (15) días, segunda vez hasta por dos meses.
g. Todo conductor que sea objeto de contravención de transito por responsabilidad o conductas imprudentes siempre que estas no causen lesionados o muertos será objeto de suspensión hasta por tres (3) días la primera vez, y hasta por quince (15) días la segunda.
h. Todo conductor que incumpla con las políticas establecidas en el PESV, gestión de riesgos por excesos de velocidad, distracción bidireccional y abandonos de ruta sin autorización, tendrá una suspensión hasta por tres (3) días primer vez, y hasta por quince (15) días la segunda vez.
i. Por tratarse de un servicio público y de interés nacional dentro de la inducción se les deja claro que es una responsabilidad llegar con 20 minutos para la revisión del vehículo o cuadrar las planillas y dineros, tendrá una suspensión hasta por tres (3) días primer vez, y hasta por quince (15) días la segunda vez.
j. Portar el uniforme de forma incompleta o inadecuada, tendrá una suspensión hasta por tres (3) días primer vez, y hasta por quince (15) días la segunda vez.

ARTÍCULO 88º. La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina:

- Por 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días.
- En caso de que constituya acto grave de indisciplina es falta grave y por lo tanto se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 89º. La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo mítines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días para los partícipes no promotores. Los promotores cometen falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 90º. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo, antes de la hora de terminación del turno siguiente o de que el trabajador sustituto le reciba, sin justificación suficiente, se sanciona:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días.

ARTÍCULO 91º. Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del jefe inmediato:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días.

ARTÍCULO 92º. Cambiar o tratar de cambiar los datos del vehículo asignado y descuadres de dinero se sanciona, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 93º. Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, se sanciona:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
- Por la 3ª vez, se considera falta grave

ARTÍCULO 94º. Dormir durante el tiempo de trabajo se sanciona:

- Por 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días.
- Si se trata de vigilantes o porteros es falta grave

ARTICULO 95º. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

- Por 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

Fumar mientras conduce el vehículo o en los lugares prohibidos para ello:

- Se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 96º. Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas con superiores, con otro compañero, visitante o proveedores durante el tiempo de servicio, aún en los descansos:

Si se trata del contrincante que no empezó la pelea, suspensión hasta por ocho (8) días, a menos que su conducta constituya un acto grave de indisciplina. Si la falta es grave o se trata de quien instigo o promovió la pelea es falta grave y se remite al art. 106.

ARTÍCULO 97º. Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con

sus superiores, o visitantes o con personas extrañas a la organización de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, se sanciona:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Si la alteración del orden es mayor se considera de carácter grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 98º. Conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello:

- Por la 1ª vez, suspensión, hasta de ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 99º. Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas de seguridad y salud en el trabajo, se sanciona:

- La 1ª vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.
- La 2ª Vez, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

Si la violación o incumplimiento de las medidas de prevención causa grave perjuicio a las personas o las cosas, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 100º. Causar daños en máquinas o en elementos, bienes o documentos de la empresa o de otros trabajadores por descuido o negligencia:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 101º. Coartar la libertad de un compañero de trabajo para laborar o no, para asociarse o afiliarse a un sindicato o para retirarse del mismo, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 102º. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres o delitos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días
- Por la 2ª vez, se considera falta grave.

PARAGRAFO Toda tentativa de acto delictivo se sanciona en igual forma al acto delictivo mismo.

ARTÍCULO 103º. Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa, se considera falta grave y se remite al artículo 106.

ARTÍCULO 104º. Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, o visitantes aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato, se sanciona:

- Por la 1ª vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.
- Por la 2ª vez, por ser reincidencia, es falta grave y se remite al artículo 106.
- Si el enfrentamiento o negativa constituye un acto grave de indisciplina, es falta grave.

ARTÍCULO 105º. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la empresa, sus directivos, funcionarios públicos o contra los servicios o situación financiera de la empresa; atentar de palabra contra el honor y buena honra de directivos o compañeros de trabajo, actuar en forma desleal con la empresa favoreciendo los intereses de la competencia.

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días.
- Por a 2ª vez, se considera falta grave a menos que en si misma sea de naturaleza grave y se remite al artículo 106.

PARAGRAFO 1: La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

PARAGRAFO 2: Las multas que se prevén solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un día y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTÍCULO 106º. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES: El proceso disciplinario deberá contener las siguientes etapas:

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.

CAPITULO XVIII

FALTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA (DESPIDO)

ARTÍCULO 107º. Además de las causales señaladas en los artículos anteriores y de las que el Artículo 7 del Decreto 2351/65 y su Decreto y Reglamentación 1373/66, establecen como causales de terminación por parte del patrono por justa causa y por tanto sin indemnización alguna, se establecen y resaltan las siguientes:

a. Todo acto delictuoso del trabajador contra la empresa, sus Directivos, incluso cuando el acto es frustrado por acción de vigilantes, empleados o la autoridad o cuando se trate de tentativa.
b. Todo daño grave o leve, que el trabajador cause intencionalmente a los edificios, maquinarias, equipos, materias primas, productos terminados e incluso material de desecho de propiedad la empresa o del cliente.
c. El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la empresa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.
d. Presentarse para viaje sin tener al día la documentación legal sea del vehículo o del conductor o sin el cumplimiento de exigencias técnico mecánicas del vehículo.
e. El descuadre reiterativo en el manejo de los dineros que se manejan de la empresa.
f. Toda falta grave considerada como tal en este reglamento.

PARÁGRAFO 1: Causas de terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL PATRONO.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes y/o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del Empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad.

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

Presentarse a laborar bajo efecto de alcohol o sustancias psicoactivas, se considera falta grave.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales ó motivos distintos.

PARÁGRAFO 2: También constituyen causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador (despido) las siguientes, por considerarse faltas graves:

Presentarse a laborar bajo efecto de alcohol o sustancias psicoactivas, se considera falta grave.

Para el personal administrativo y de confianza:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
b. La reincidencia en llegadas tardes cuando ocurra dos (2) veces dentro de un mismo período de pago o un mes calendario.
c. Por faltar a una jornada de trabajo sin excusa suficiente al empleador o cuando haya sido en contra de orden precisa de éste o cuando ocurra por tercera vez sin excusa suficiente o cuando la ausencia, aun la primera vez, implique perjuicio grave a la empresa o ponga en peligro de sufrir perjuicio.
d. La inejecución sin razones validas de órdenes precisas de trabajo cuando haya reincidencia por tres (3) veces, o cuando la inejecución, aun la primera vez, implique falta grave de indisciplina o cause perjuicio o ponga en peligro de sufrirlo, en contra de la empresa.
e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuya reincidencia se presente por tercera (3) vez.
f. Toda suspensión de labores, su promoción o excitación, disminución de ritmo de trabajo, dirección de mítines o protestas colectivas que alteren de algún modo la paz laboral. Cuando no se trate del promotor si no de participes habrá despido por reincidir dos (2) veces.
g. Abandonar el puesto de trabajo sin permiso o antes de terminar la jornada causando o poniendo en riesgo de causar perjuicios en el servicio o en contra de orden precisa de un superior.
h. Dormir durante la jornada de trabajo cuando se trata de vigilantes o porteros aun por la primera vez.
i. Fumar en lugares no dispuestos para esto siendo reincidente.
j. Toda alteración grave de la paz laboral sea por chanzas, riñas, amenazas o actos violentos, aun en horas de descanso, da lugar al despido.
k. Descuadre de dineros.

Personal de conductores, despachadores, taquilleros, auxiliares:

a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.
b. Por faltar a un turno de trabajo sin excusa suficiente o cuando haya sido en contra de orden precisa de este o cuando ocurra por tercera vez sin excusa suficiente o cuando la ausencia, aun la primera vez, implique perjuicio grave a la empresa o ponga en peligro de sufrir perjuicio.
c. La reincidencia en llegadas tardes cuando ocurra dos (2) veces dentro de un mismo período de pago o un mes calendario.
d. La inejecución sin razones válidas de órdenes precisas de trabajo cuando haya reincidencia o cuando la inejecución, aun la primera vez, implique falta grave de indisciplina o cause perjuicio o ponga en peligro de sufrirlo, en contra de la empresa.
e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuya reincidencia se presente por tercera (3) vez.
f. Toda suspensión de labores, su promoción o excitación, disminución de ritmo de trabajo, dirección de mítines o protestas colectivas que alteren de algún modo la paz laboral. Cuando no se trate del promotor si no de participes habrá despido por reincidir dos (2) veces.
g. Abandonar el puesto de trabajo sin permiso o antes de terminar el turno causando o poniendo en riesgo de causar perjuicios en el servicio o en contra de orden precisa de un superior.
h. Dormir durante la jornada de trabajo cuando se trata de vigilantes o porteros aun por la primera vez. Si se trata de otro personal da lugar al despido al reincidir por segunda vez.
i. Fumar en lugares no dispuestos.
j. Toda alteración grave de la paz laboral sea por chanzas, riñas, amenazas o actos violentos, aun en horas de descanso, da lugar al despido la reincidencia por segunda vez lo mismo si van contra la moral, el orden, la ética o las buenas costumbres.
k. Entregar documentos de otro vehículo, y descuadre de dineros.
l. El cambio de planilla para viajes intermunicipales sin autorización expresa.
m. Entregar el vehículo asignado a un tercero vinculado o no con la empresa, así mismo el que se ofrezca o realice su labor para otra empresa será causal de terminación inmediata.
n. Salir de viaje con prueba de alcoholimetría de otro conductor o un tercero.
o. Todo conductor que sea objeto de contravención de tránsito por responsabilidad o conductas imprudentes siempre que éstas no causen lesionados o muertos por tercera vez.
p. Será causal para dar por terminado con justa causa el contrato laboral a un conductor, ser responsable en un accidente de tránsito en el cual se hayan generado lesiones personales o muerte de un pasajero o peatón o daños considerables de conformidad con la ley 2251 del 2022.
q. Permitir el ingreso de pasajeros sin cancelar el pasaje en las sedes autorizadas. Así mismo, obstaculizar el trabajo de auxiliares de taquilla.
r. Uso del celular personal durante la jornada laboral.

CAPITULO XIX

EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 108º: 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.

ARTÍCULO 109º: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

1. LABORAL o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral**: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral**: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral**: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral**: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral**: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 110º: CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores o visitantes de la empresa.

ARTÍCULO 111º: Conductas que constituyen acoso laboral entre otras:

1. Las agresiones físicas, por la primera vez y cualquiera sea el resultado.
2. Expresiones verbales injuriosas o insultantes, soeces en contra de la raza, condición física, preferencias sexuales, aspectos social, político o religioso; burlas por apariencia física o forma de vestir.

3. Comentarios humillantes o denigrantes o despreciativos frente a compañeros.
4. Amenazas reiteradas e injustificadas de despido, solicitudes arbitrarias de renuncia y en general, todos los actos dirigidos a forzar la renuncia del trabajador.
5. Someter al trabajador en forma repetida a procesos y sanciones disciplinarias en forma temeraria y sin causa justificada.
6. Imposición de deberes distintos a los normales o desproporcionados; cambio del lugar de trabajo, de horario o de labor sin fundamento o sin necesidad del servicio o con discriminación.
7. Exigencia de horarios excesivos o trabajo en días de descanso sin fundamento o sin razones válidas para el servicio; cambios bruscos de horarios o en forma discriminatoria respecto de otros empleados.
8. Negativa u ocultamiento injustificado a entregar materiales, herramientas, elementos de trabajo, insumos, informaciones o documentos para las labores; negativa de permisos o de licencias por enfermedad u otras sin razón justificada que dificulten o entorpezcan la labor o que busquen desmotivar al trabajador.
9. Ofensas, insultos, intimidaciones o aislamiento entre el grupo de compañeros.
10. La desprotección del trabajador por falta de afiliación a la seguridad social, por falta de entrega de elementos de seguridad o exigencias de labores sin los mínimos requisitos de protección y seguridad.
11. Todos los hechos o actos dirigidos a causar en el trabajador angustia, temor, intimidación o desmotivación con el expreso propósito de buscar la renuncia del trabajador.
12. El menosprecio el trato denigrante y discriminatorio que afecte la autoestima del trabajador.
13. Cualquiera de estas conductas puede ser ejecutada por interpuesta persona.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 112º: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA:

La empresa, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece los siguientes mecanismos de prevención:

1. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
6. Establecer las siguientes obligaciones y prohibiciones expresas a cargo del empleador y de los trabajadores, en especial para aquellos que tienen personal a su cargo o funciones de dirección y manejo.

6.1. Obligaciones especiales del empleador y de empleados que tienen cargos de dirección y manejo:

6.1.1. Dar un trato considerado a todos los trabajadores, respetando su dignidad humana.

6.1.2. Mantener un ambiente laboral adecuado en donde se permita el libre desempeño de la personalidad de todas las personas vinculadas laboralmente sin distingos de raza, sexo, condición social, vestimenta, nivel educativo.

6.1.3. Respetar los cargos, funciones y horarios asignados conforme al contrato de trabajo o a las modificaciones pactadas entre las partes.

6.1.4. Hacer las exigencias de cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones propias del cargo o función con el respeto debido a la dignidad humana.

6.1.5. Establecer los cambios en cuanto a funciones, horarios o actividades cuando las condiciones del servicio lo ameriten o justifiquen.

6.1.6. Tomar en consideración las explicaciones o sugerencias razonables que le hagan los subalternos para el mejoramiento del ambiente laboral.
6.1.7. Proporcionar a los trabajadores los elementos, equipos, locales, instrumentos, documentos y demás medios para realizar la labor o el tiempo necesario y adecuado para ejecutarla,

6.2. Prohibiciones especiales para el empleador y empleados que tienen cargos de dirección y manejo:
6.2.1. Maltratar de palabra o de obra a los trabajadores subalternos o compañeros de trabajo del mismo nivel.
6.2.2. Utilizar expresiones vulgares, insultantes, denigrantes, burlonas o ridiculizantes respecto de algún trabajador subalterno.
6.2.3. Dar trato discriminatorio a los subalternos o compañeros por motivos de sexo, raza, apariencia física, vestuario, oficio u otra circunstancia personal.
6.2.4. Exigir cambios de actividad, de oficio, horario o jornada sin existir razones válidas que los justifiquen o cuando haya otras personas en condiciones de hacerlos.
6.2.5. Negar o impedir el acceso del trabajador a los locales, herramientas, elementos, equipos, documentos adecuados y necesarios para la labor.
6.2.6. Asignar funciones o actividades denigrantes o que impliquen menosprecio de las aptitudes o cualidades del subalterno o compañero.
6.2.7. Ejercer reiteradamente o con frecuencia acciones disciplinarias infundadas e injustificadas.
6.2.8. Realizar o permitir cualquier acto que vaya dirigido a infundir temor, terror, intimidación o angustia entre los trabajadores o que genere desmotivación entre ellos o que busque forzarlos a renunciar.

Se presume que el contrato de trabajo termina con justa causa por parte del trabajador y, por ende, constituye despido indirecto, cuando el trabajador invoca por escrito alguna o algunas causales de acoso laboral, siempre que se trate de situaciones comprobables y persistentes.

Aparte de lo anterior, el trabajador podrá denunciar ante las autoridades competentes para que se impongan las sanciones a que haya lugar conforme a los artículos 10 y 11 de la ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 113º: PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

Como primera medida o mecanismo tendiente a corregir los actos o hechos que impliquen acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el empleador deberá implementar las siguientes conductas:

a. Escuchar con diligencia y cuidado a las partes afectadas, tanto a la presunta víctima como al presunto acosador.
b. Instar a los involucrados que suspendan todo acto que implique agresión o acoso laboral o a la dignidad del trabajador.
c. Intentar restablecimiento de la paz laboral buscando, de ser posible y necesaria, la reasignación de funciones, de jornadas o de sitio de trabajo.
d. Promover la reparación del daño, bien sea mediante disculpas o actos de desagravio.

1. **Competencia**: Se asigna a un comité bipartito, conformado por dos representantes de los trabajadores y por quien haga las veces de jefe o director de personal o de gestión humana o similar, en representación del empleador, las funciones de investigación, establecimiento de la falta, prevención y asunción de correctivos. El comité paritario podrá ejercer tales funciones o dos representantes del comité de vigilancia por parte de los trabajadores.
2. **Procedimiento**: Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.
3. **Confidencialidad**: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.
   Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.
4. **Consecuencias:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la empresa podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.
5. **Mecanismos de conciliación:** Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador el comité bipartito o el paritario.

CAPITULO XX

ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 114º: Se entenderá por **Acoso Sexual** todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 115º: Se entenderá que hacen parte del **Contexto Laboral**, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás

personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 116º: CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo aplica a todas las personas que tengan una relación contractual con la empresa en cualquiera de sus modalidades como son: trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

ARTÍCULO 117º: El acoso sexual puede darse, entre otras, con los siguientes comportamientos**:**

a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
c. Bromas sexuales;
d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;

g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;

h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social

j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;

k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;

l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;

n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;

o. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona

p. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

q. Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO 118º: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL:

La empresa, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece los siguientes mecanismos de prevención:

a. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso sexual y discriminación.
b. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de información y atención en casos de acoso sexual.
c. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.

CAPITULO XXI

SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL

ARTÍCULO 119°. Constituyen como abuso del derecho y serán catalogadas como faltas graves las siguientes conductas:

a. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS prestadora de servicios que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.
b. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
c. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
d. Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para generación de incapacidades por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.
e. La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
f. Cuando se detecten conductas auto lesionantes para evitar su recuperación.
g. Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de información por parte del trabajador en la certificación de incapacidad.
h. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgo Laborales.
i. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
j. Cuando no suministre información completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.

PARÁGRAFO 1. Las conductas descritas en los numerales a, b y f serán notificadas a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), y las entidades correspondientes a los numerales c, d, y e, serán puestas en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, aportando las pruebas con que se cuenta, a fin de determinar la posible existencia de hechos punibles y su eventual traslado a la Jurisdicción Penal.

PARÁGRAFO 2. Las conductas previstas en los numeral a y g serán puestas en conocimiento de la ARL, siguiendo el debido proceso de investigación. Res. 3050/2022

PARAGRAFO 3. También constituye abuso del derecho cuando el trabajador no asista a las evaluaciones medicas ocupacionales programadas por la empresa dentro de la jornada laboral establecida y será catalogada como falta leve. Res. 1843/2025

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 120º. Con fundamento en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, y se observarán los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. Además, sé observarán las siguientes reglas y principios:

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 del 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 contará 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, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 121º. Para la comprobación de la falta cometida por el trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda cualquiera de los empleados que se indican en el Capítulo de "Orden Jerárquico". A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del trabajador que cometió la infracción o cualquier medio de prueba válido legalmente obtenido

ARTÍCULO 122º. El empleado de orden jerárquico que vaya a aplicar una sanción de suspensión, lo comunicará por escrito o verbalmente al trabajador, en forma de determinar la falta que la ocasiona, a fin de que el inculpado pueda presentar sus descargos.

ARTÍCULO 123º. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, ni lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 124º. Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la empresa. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

PARAGRAFO: El trabajador que sufra una sanción disciplinaria podrá interponer ante el jefe que aplicó la sanción el recurso de apelación, dentro de los cinco (5) días siguientes, para que su jefe reforme o modifique la sanción. Esta reposición la resolverá el superior que aplicó la sanción en forma inmediata, para lo cual elevará un acta en la cual se consignen las causales de la sanción y no habrá apelación.

ARTÍCULO 125º. EFECTOS DE LAS SANCIONES

Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.

Las sanciones que acarrean suspensión se empezarán a cumplir en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo, ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la empresa.

Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni derecho al pago del descanso remunerado por días Domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones y jubilación.

Una vez terminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse.

Cuando la decisión es de despido con justa causa, el contrato de trabajo se terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la empresa sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la empresa o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que la empresa le entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, en razón de la causa del despido, la empresa pueda retener el pago de prestaciones y demás conceptos hasta que la Justicia decida lo pertinente (como es el caso de que el despido se debe a hurto, daños intencionales a

edificios, maquinarias, equipos, bienes o revelación de secretos técnicos o comerciales con perjuicio grave para la empresa. (Artículo 250 del CST.)

PARAGRAFO 1: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurridos dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para efectos disciplinarios.

CAPITULO XXIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTICULO 126º. PROHIBICIONES: Queda prohibido emplear en labores peligrosas e insalubres o que demanden grandes esfuerzos, a mujeres.

Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

CAPITULO XXIII

DEL MENOR TRABAJADOR

ARTICULO 127º La empresa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 de 2008 y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

ARTICULO 128º. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de esto el defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza.

ARTICULO 129º. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de catorce años no pueden trabajar.
2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana.
3. La jornada de trabajo del menor de entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana.
4. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años podrán ser autorizados para

trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

ARTICULO 130º. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTICULO 131º. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

ARTICULO 132º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades dónde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleras o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de catorce que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Colegio técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistemas Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo que, a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTICULO 133º. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTICULO 134º. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva empresa de seguridad social y el menor sufriere accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTICULO 135º. En los lugares del territorio nacional donde las empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas EPS. o A.R.P.

ARTICULO 136º. La cotización para los trabajadores menores estará a cargo según las normas generales.

ARTICULO 137º. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTICULO 138º. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 2006.

ARTICULO 139º. La empresa se somete a la Ley 1098 del 2006. (Código del Menor Trabajador) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

ARTICULO 140º. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIV

INCLUSIÓN LABORAL Y PROTECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 141º. Principio de inclusión laboral. La empresa promoverá la vinculación laboral de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, sin discriminación y con observancia de los principios de accesibilidad, ajustes razonables e inclusión laboral efectiva.

ARTÍCULO 142º Ajustes razonables. La empresa realizará los ajustes razonables que resulten necesarios para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de los trabajadores con discapacidad, siempre que no impliquen una carga desproporcionada o indebida.

ARTÍCULO 143º Accesibilidad. La empresa procurará adoptar medidas progresivas de accesibilidad física, tecnológica, comunicacional y organizacional para facilitar el desempeño laboral de trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 144º Prohibición de discriminación. Se prohíbe cualquier acto de discriminación fundado en la discapacidad real o presunta del trabajador.

ARTÍCULO 145º Reubicación laboral. Cuando por recomendación médica o por disminución de la capacidad laboral resulte necesario, la empresa evaluará la posibilidad de reubicación laboral compatible con las condiciones del trabajador y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 146º. **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** Los trabajadores que gocen de protección constitucional o legal especial por razones de discapacidad, maternidad, paternidad, fuero sindical, salud u otra circunstancia protegida por la ley, tendrán derecho a las garantías especiales previstas en el ordenamiento jurídico.

PÁRAGRAFO: Ninguna disposición del presente reglamento podrá interpretarse como autorización para terminar el contrato de trabajo de personas amparadas por estabilidad laboral reforzada sin el cumplimiento de los requisitos legales y autorizaciones administrativas o judiciales a que haya lugar.

ARTÍCULO 147º. **CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL.** La empresa dará cumplimiento a las obligaciones, metas, cuotas, incentivos o mecanismos de inclusión laboral de personas con discapacidad establecidos por

la ley o las autoridades competentes y adoptará las medidas necesarias para su acreditación cuando ello sea exigible.

ARTÍCULO 148º. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIA DE DESCONEXIÓN LABORAL. La empresa respetará el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores en los términos previstos por la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen o sustituyan

CAPITULO XXV

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (LA/FT/FPADM) – SARLAFT.

ARTÍCULO 149º. OBJETO. La empresa adopta e implementa el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – SARLAFT, en cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Superintendencia de Transporte, especialmente las contenidas en la Resolución 16615 de 2025 y demás normas concordantes, con el fin de prevenir que la organización sea utilizada para actividades relacionadas con lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

ARTÍCULO 150°. OBLIGACIÓN GENERAL DE CUMPLIMIENTO. Todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores y terceros vinculados con la empresa, deberán cumplir integralmente las políticas, manuales, procedimientos, controles y directrices establecidas en el SARLAFT.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá falta disciplinaria y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas a que haya lugar.

ARTÍCULO 151°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS EMPLEADOS FRENTE AL SARLAFT.

Son obligaciones especiales de los empleados:

a. Conocer y cumplir las políticas y procedimientos SARLAFT adoptados por la empresa.
b. Participar obligatoriamente en las capacitaciones y actualizaciones programadas por la organización.
c. Reportar inmediata y confidencialmente al Oficial de Cumplimiento cualquier operación inusual, sospechosa o intento de operación relacionado con LA/FT/FPADM.
d. Abstenerse de ocultar información, alterar documentos o suministrar datos falsos relacionados con controles SARLAFT.
e. Aplicar debidamente los procedimientos de debida diligencia y conocimiento de empleados, proveedores, aliados o terceros cuando sus funciones así lo requieran.
f. Custodiar la reserva y confidencialidad de los reportes y de la información relacionada con investigaciones o análisis SARLAFT.
g. Cooperar con auditorías internas, requerimientos de autoridades y verificaciones efectuadas por el Oficial de Cumplimiento.

ARTÍCULO 152°. PROHIBICIONES ESPECIALES.

Se prohíbe expresamente a los trabajadores:

a. Facilitar, permitir u omitir controles que puedan favorecer actividades de lavado de activos o financiación del terrorismo.
b. Revelar a terceros información relacionada con reportes de operaciones sospechosas (ROS) o investigaciones internas.
c. Manipular, destruir, ocultar o alterar información relacionada con el SARLAFT.
d. Omitir reportes obligatorios de operaciones inusuales o sospechosas.
e. Ejecutar operaciones por fuera de los procedimientos autorizados por la empresa.
f. Recibir dádivas, beneficios o comisiones destinadas a omitir controles SARLAFT.
h. Utilizar la estructura empresarial para operaciones ficticias o sin soporte legal.

ARTÍCULO 153°. FALTAS LEVES Y GRAVES

Constituyen faltas leves:

a. No asistir injustificadamente a capacitaciones SARLAFT.
b. Incumplir procedimientos documentales sin generar riesgo material para la empresa.
c. Entregar información incompleta por negligencia.

Constituyen faltas graves:

a. Omitir el reporte de operaciones inusuales o sospechosas.
b. Incumplir deliberadamente controles SARLAFT.
c. Suministrar información falsa durante procesos de verificación.
d. Revelar información reservada relacionada con ROS o investigaciones internas.
e. Participar directa o indirectamente en operaciones que faciliten LA/FT/FPADM.
f. Alterar documentación, registros o soportes del sistema.
g. Reincidir en faltas leves relacionadas con SARLAFT.
h. Obstaculizar investigaciones internas o auditorías.
i. Incumplir instrucciones impartidas por el Oficial de Cumplimiento.

ARTÍCULO 154°. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD.

Toda información relacionada con el SARLAFT, investigaciones internas, reportes a la UIAF y análisis de operaciones sospechosas tendrá carácter estrictamente confidencial y reservado.

Su divulgación no autorizada constituirá falta grave.

CAPITULO XXVI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 155º. PUBLICACIÓN: El presente reglamento interno de trabajo fue socializado con el personal y así mismo fue compartido en la página web, en los grupos de WhatsApp oficiales, en los correos electrónicos, el día 11 de junio del año 2026 para recibir las

recomendaciones y sugerencias necesarias dando cumplimiento al Artículo 17 de la ley 1429 de diciembre 2010; una vez conocido y no siendo objeto de modificación se procede a su aprobación.

PARAGRAFO 1: Se realizará la fijación en el lugar de trabajo en dos (2) sitios distintos, copias íntegras legibles del presente reglamento y en la página WEB de la empresa, en los grupos de WhatsApp oficiales y en los correos electrónicos.

PARAGRAFO 2: Se emitirá circular informando a cada trabajador la puesta en vigencia del presente reglamento.

ARTICULO 156º. VIGENCIA: Este reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento, salvo para los efectos de los artículos 17 y 119 del presente reglamento que entrarán a regir el primero a partir del 25 de diciembre de 2025 y el segundo a partir del 25 de junio de 2026.

ARTICULO 157º. DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES: A partir del momento de entrada en vigencia de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de la fecha haya tenido la empresa.

ARTICULO 158º. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CARMEN LILIANA LOPERA LOPERA
Gerente

Actualizado 23 junio del 2026