

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PRINCIPIOS GENERAL

CAPITULOS

- I. DATOS DEL EMPLEADOR.**
- II. ADMISION, CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA.**
- III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**
- IV. JORNADA DE TRABAJO.**
- V. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.**
- VI. DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y VACACIONES.**
- VII. PERMISOS O LICENCIAS.**
- VIII. SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**
- IX. DESCUENTOS Y PRESTAMOS.**
- X. SERVICIO MEDICO, TIEMPO Y FORMAS QUE LOS TRABAJADORES DEBEN ACATAR.**
- XI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.**
- XII. SISTEMA DE GESTION EN SEGURDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES Y NORMAS ESPECIALES CON MIRAS A CONSEGUIR LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**
- XIII. ORDEN JERARQUICO.**
- XIV. LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS**
- XV. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES.**
- XVI. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.**
- XVII. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**
- XVIII. RECLAMOS, PRESENTACION Y SU TRAMITACION.**
- XIX. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.**
- XX. PROTECCION DE DATOS.**
- XXI. POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS.**
- XXII. PROTECCION POR MEDIOS TECNOLOGICOS.**
- XXIII. ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO.**
- XXIV. DISPOSICIONES GENERALES.**
- XXV. PUBLICACIONES**
- XXVI. VIGENCIA**
- XXVII. DISPOSICIONES FINALES**
- XXVIII. CLAUSULAS INEFICACES**

PLUBIQUESE Y CUMPLASE.



Cll 11 Av 0 CC Gran Bulevar Ofc. 404 Torre A El Centro, Cúcuta



322 7451087

b.allincontainer.sas@gmail.com y talentohumano.bastosas@gmail.com

PRINCIPIOS GENERALES

El presente es la actualización del **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de acuerdo a lo establecido en la Ley 2466 de junio del año 2025 **“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”**. Mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.

La empresa **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES S.A.S** registrada en Cámara de comercio bajo el Nit 901.287.884-4, es una sociedad por Acciones Simplificada creada según los parámetros de la Ley 1258 de 2008. Sociedad de capitales, de naturaleza comercial.

El Reglamento Interno de Trabajo, establece normas de comportamiento dentro de las políticas de la organización, con sujeción a las normas laborales colombiana vigentes, que determinan derechos y obligaciones tanto para el empleador como para los/as trabajadores/as.

Las Relaciones Laborales en **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES S.A.S**, se basan en la legislación colombiana laboral vigente y en el espíritu de colaboración, comprensión, y armonía, a fin de asegurar el logro de los objetivos de la organización y el bienestar de sus trabajadores/as, ya que la empresa está plenamente convencida que su desarrollo y por ende el de todos y cada uno de sus trabajadores/as está íntimamente ligado al uso que por igual le damos a las normas de este reglamento y las disposiciones concordantes.

Las normas emitidas en el presente Reglamento, por su naturaleza de orden interno se basan en los lineamientos de política para la gestión de recursos humanos de **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES S.A.S**, y alcanzan a todos los/as trabajadores/as de la organización, sin distinción de cargo o ubicación jerárquica dentro de la organización.

Trabajador/a, es toda persona que realiza un trabajo por cuenta de la organización, bajo la relación de dependencia, en forma directa y personal, por el cual percibirá una remuneración como retribución económica a su esfuerzo. Los/as trabajadores/as de **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES S.A.S**, se encuentran bajo el ordenamiento legal que regula el régimen de la actividad privada.

Los/as trabajadores/as de **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES S.A.S** recibirán una socialización de la presente ACTUALIZACION al Reglamento Interno de Trabajo, de tal manera que tomen conocimiento del contenido del mismo, por lo que no se podrá invocar el desconocimiento total o parcial, para justificar su inobservancia o incumplimiento, independiente de su categoría o lugar de trabajo, ya que las normas contenidas en él son de carácter obligatorio. En todo lo que no se encuentre regulado por el presente Reglamento, se aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social; y las demás dispuestas en documentos complementarios sobre normas, políticas o procedimientos, sin contravenir las normas contenidas en el presente Reglamento y las leyes laborales colombiana vigentes.

CAPITULO I DATOS DEL EMPLEADOR

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la señora **SOLANGEL JAIMES BASTOS**, en su condición de **GERENTE** del establecimiento denominado **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCIONES S.A.S.**, empresa empleadora con domicilio en la ciudad de Cúcuta, y dirección para notificaciones en la calle 11 con avenida cero (0) Centro Comercial Gran Bulevar oficina 404 Torre A, Barrio Centro, correo electronico b.allincontainer.sas@gmail.com y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el empleador como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables a los trabajadores.

CAPITULO II ADMISION, CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2. Quien aspire a ser admitido como trabajador de la empresa **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCIONES S.A.S.**, deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en las respectivas convocatorias, y sin perjuicio de los requisitos específicos que el empleador establezca para cada convocatoria, este podrá solicitar al aspirante, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, acompañada de los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida.
- b. Fotocopia legible de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. 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 del defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificados o títulos correspondientes al nivel de estudios.
- e. Certificado de formación requeridos para demostrar la idoneidad en el desempeño de las funciones.
- f. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio la índole de la labor ejecutada y el salario devengado y numero de contactos para verificar la información.
- g. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
- h. Medio de transporte (moto, carro) para los cargos que se requiera
- i. Certificado de antecedentes judiciales.

ARTICULO 3. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de

Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo Primero. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también la serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo Segundo. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

(lo anterior establecido por el artículo 37 de la Ley 2466 de 2025 Reforma Laboral).

ARTICULO 4. Así mismo la empresa podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Además, antes de recibir al aspirante como trabajador deberá indagar sobre sus antecedentes, referencias de trabajos anteriores, autenticidad de títulos profesionales presentados, al igual que exigirá certificado de calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario.

PARÁGRAFO PRIMERO: La recepción de los documentos no implica aceptación como trabajador, pues estos se reciben únicamente para su estudio previo antes de la contratación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así pues, es prohibida, la exigencia de la inclusión e formatos o cartas de solicitud de empleo de: **a)** Datos acerca del Estado Civil de las personas, cantidad de hijos, la religión que profesen o el partido político al cual pertenezcan (Artículo 1º, Ley 13 de 1972). **b)** La exigencia de la prueba de Gravidéz para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.P., Artículos 1º y 2º, Convenio No. 111 OIT y Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social). **c)** El Examen de SIDA (Artículo 22 del Decreto Reglamentario No. 559 de 1991), ni **d)** La Libreta Militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

ARTICULO 5: La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave, lo cual, faculta al empleador para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades penales que corresponda.

ARTICULO 6. Una vez cumplidos los pasos anteriores, el aspirante deberá presentarse a un examen médico ocupacional de ingreso según lo establece los parámetros del SG-SST para lo cual la empresa empleadora debe asumir el costo total del examen. El trabajador

comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión enumerados y se haya firmado el contrato laboral.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Ley 2466 del 2025 artículo 21, por el cual modifíco el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 8. El empleador cuando esté obligado a la vinculación de aprendices, será el encargado de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de estos contratos de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica. (Ley 789/02, art. 35).

ARTICULO 9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, el empleador se ceñirá, a lo prescrito por el decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la resolución No. 0438 de 1969, expedidas por el Ministerio de Trabajo. Las fracciones de unidad en el cálculo de porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 10. Durante toda la vigencia de la relación laboral especial, el aprendiz recibirá del empleador un apoyo de sostenimiento mensual, así: **1).** Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. **2).** Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

(Ley 2466 del 2025 artículo 21, por el cual modifíco el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 11. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones. (Ley 2466 del 2025 artículo 21, por el cual modifíco el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 12. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTICULO 13: Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA a la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

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

Parágrafo primero. El tiempo correspondiente a la fase práctica a dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz. (Ley 2466 del 2025 artículo 21, por el cual modifíco el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 14. El contrato especial de aprendizaje a término fijo empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica, y será regido por la Ley 2466 del 2025 artículo 21 que modifíco el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y las demás normas aplicables a trabajadores dependientes establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 15. El empleador una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. del T.).

ARTICULO 16. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C. S. del T.).

ARTICULO 17. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre el empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C. S. del T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 19. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 del C.S.T.)

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 20. Jornada Máxima Legal, la Ley 2466 de 2025 en su artículo 11 establece modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedara así:

"artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de

descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

- b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 - 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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



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

ARTICULO 21. En concordancia con la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semana de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, establece una implementación gradual de la siguiente forma:

- a) 47 horas semanales a partir del 15 de julio del año 2023.
- b) 46 horas semanales a partir del 15 de julio del año 2024.
- c) 44 horas semanales a partir del 15 de julio del año 2025.
- d) 42 horas semanales a partir del 15 de julio del año 2026.

Parágrafo Primero. A la fecha de actualización de este reglamento de trabajo, la empresa está en implementación gradual, una vez llegue el 15 de julio del año 2026 nos sometemos a lo dictado por la Ley 2466 de 2025, es decir a las 42 horas semanales.

ARTICULO 22. HORARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. Artículo 67 del C.S.T.

así las cosas, el HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA de los trabajadores de esta empresa, son los que se detallan a continuación.

HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL 15 DE JULIO 2025 AL 15 DE JULIO DEL 2026 CUMPLIMIENTO DE 44 HORAS SEMANALES	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL OPERATIVO y PRODUCCION
LUNES A VIERNES. Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m. Descanso: 9:00 a.m. a 9:15 am Hora de almuerzo: 12:00 m a 2:00 p.m. Tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Descanso: 3:00 p.m. a 3:15 p.m.	Lunes a viernes Mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m. Descanso: 9:00 a.m. a 9:15 am Hora de almuerzo: 12:00 m a 1:00 p.m. Tarde: 1:00 p.m. a 4:30 p.m. Descanso: 3:00 p.m. a 3:15 p.m.
SABADO. Mañana: 8:00 am a 12:00 m.	SÁBADO. Mañana: 8:00 am a 12:00 m.
DOMINGOS. Si la operación lo requiere se podrán realizar turnos del personal operativo en días dominicales y deberá ser programado en lista y notificado a los trabajadores (as).	

ARTICULO 23. Por necesidad del servicio o labores especializadas en ciertos cargos se podrá pactar una jornada de trabajo diferente, con la justificación suficiente y con plena observación de las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse por acuerdo entre el empleador y el trabajador, en más de (6) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de seis (6) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 del C.S.T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (Artículo 166 del C.S.T., modificado por el artículo 3 Ley 13 de 1967).

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 24. Trabajo Diurno y Nocturno, por medio de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual queda de la siguiente manera:

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

Parágrafo Primero. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo Segundo. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

ARTICULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C. S. del T.)

ARTICULO 26. Relación de Horas Extras, por medio de la Ley 2466 de 2025 en su artículo 12 que modifica el numeral 2 del artículo 162 del C.S.T. el cual queda así:

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

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

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

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

ARTICULO 27. Por medio de Ley 2466 de 2025 en su artículo 13 que modificó el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual queda así:

"Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podran exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

ARTICULO 28. Tasas y liquidación de recargos, el trabajo suplementario o horas extras, según lo contempla el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, se pagará por el empleador al trabajador así:

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

PARAGRAFO: El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 29. El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 y 25 de este reglamento.

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Ley 2466 de 2025).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y VACACIONES

ARTICULO 30. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral según artículo 177 C.S.T.

1. Día 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO. 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 (Artículo 26, numeral 5o., Ley 50 de 1990).

ARTICULO 31. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: La Ley 2466 en su artículo 14 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo el cual queda así:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, a días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo Primero. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador a trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando

el trabajador a trabajadora labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo Segundo. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

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

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

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

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

ARTICULO 32. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C. S. del T.).

ARTICULO 33. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 29 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789/2002

ARTICULO 34. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. del T.).

ARTICULO 35. VACACIONES REMUNERADAS Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 36. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. del T.).

ARTICULO 37. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. del T.). según las siguientes causales:

- A. Por necesidades del servicio a juicio del Gerente General o del trabajador a quien se le delegue tal facultad.
- B. Por incapacidad ocasionada por accidente o enfermedad, debidamente acreditada con la certificación expedida por la entidad promotora de salud a la cual esté afiliado el trabajador.
- C. Por licencia de maternidad, licencia de paternidad o incapacidad por aborto, siempre que se acredite en los términos del literal anterior.
- D. Por llamamiento a filas. 5. Por licencia de luto.

ARTICULO 38. El empleador y trabajador, pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 20 Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 39. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza (Artículo 190, C. S. del T.).

ARTICULO 40. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 41. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

CAPITULO VII **PERMISOS Y LICENCIAS.**

ARTICULO 42. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el numeral 6 y adiciono los numerales 13,14,15,16 y 17 y los párrafos 2 y 3 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias 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 domestica 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 las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centre educative.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARAGRAFO. El empleador tiene la obligación de procurar la salud de sus trabajadores toda vez que es su obligación conceder los permisos remunerados necesarios para que la atienda, si bien dentro de las licencias enunciadas anteriormente no se habla de las citas médicas, terapias, exámenes de laboratorios, lo que significa que la empresa tiene autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que los conceda, ya que si bien el empleador está obligado a otorgar permisos, el uso de citas médicas debe ser racional y no puede ser utilizado por los trabajadores como una manera de evadir sus responsabilidades laborales para lo cual debe ser presentado las ordenes médicas con mínimo 3 días de la cita, de las terapias o laboratorios entre otros.

Lo anterior bajo el principio de guardar equilibrio entre las necesidades del trabajador (a) y las necesidades de la empresa, debido a que dichos permisos deben ser racionales y sin caer



en abusos, y que no afecte la operatividad ante posibles abusos excesivos en el uso del derecho a asistir a citas médicas, siempre y cuando el trabajador pueda y tenga la facilidad de agendarlas fuera de los horarios laborales, teniendo en cuenta los horarios y las jornadas del trabajador.

ARTICULO 43. LICENCIA POR LUTO: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Ley 1280 de 2009 art.1.

El trabajador deberá presentarse ante Talento Humano, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho; y adjuntar:

1. Copia del Registro Civil de Defunción expedido por la autoridad competente.
2. El parentesco por consanguinidad, se establecerá con la copia del registro civil en donde se constate la relación vinculante entre el trabajador y el difunto.
3. La relación conyugal se acreditará con la copia del registro civil de matrimonio.
4. Si se trata de compañera o compañero permanente, el trabajador demostrará la unión marital de hecho, mediante acta de conciliación, escritura pública, providencia judicial, y a falta de las anteriores, mediante declaración de la relación de convivencia de conformidad con la normatividad vigente.
5. El parentesco civil, donde conste el parentesco con el adoptado

ARTICULO 44. OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS

LICENCIA DE MATERNIDAD: Establecida por la Ley 1822 de 2017 modifíco el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Licencia Maternidad Preparto: Será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas y, de dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato

Licencia Maternidad Posparto: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.

PARÁGRAFO PRIMERO. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Esta licencia es incompatible con la calamidad doméstica, y en caso

de haberse solicitado, dichos días se descontarán de la misma.

ARTICULO 45. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata el artículo precedente, la trabajadora deberá presentar ante Talento Humano un certificado médico, en el cual conste:

1. El estado de embarazo de la trabajadora.
2. La indicación del día probable del parto.
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente artículo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más

ARTICULO 46. LICENCIA DE PATERNIDAD. Establecida por la Ley 2114 del 2021 que modifico el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, parágrafo 2.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. (Ley 1468 de 2011).

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

ARTICULO 47. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: Artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTICULO 48. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: Durante los primeros seis meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o uno de una (1) hora, para amamantar al menor. El número de descansos o su tiempo de duración, podrá ampliarse por recomendación médica, expedida por la entidad administradora de seguridad social correspondiente. El descanso de que trata el presente artículo será acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

PARAGRAFO. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. Establecido en el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 la cual modifico el artículo 238 Código Sustantivo del Trabajo

El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior.

ARTICULO 49. PERMISOS NO REMUNERADOS Y COMPENSADOS: la empresa podrá conceder a sus trabajadores, otros permisos no remunerados, siempre y cuando se encuentren soportados. Este tipo de permiso suspenderá el contrato de trabajo según el tiempo y de común acuerdo entre las partes, así mismo el trabajador deberá solicitarlo con 3 días como mínimo de antelación, el cual debe ser tramitado en el área de Talento Humano de la empresa, quien dará el respectivo formato establecido por la empresa y los requisitos o soportes según el caso.

De igual manera, es viable otorgar permisos que puedan ser compensados en horarios

adicionales a la jornada laboral, previo acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. Además de los casos previstos en los artículos anteriores, la empresa y, siempre que no se afecten las actividades a su cargo, podrá otorgar permisos, previa compensación del tiempo concedido.

ARTICULO 50. PERMISO POR MATRIMONIO: En caso de matrimonio del trabajador(a), la empresa es autónoma de conceder un permiso bien sea remunerado no; y por el tiempo según común acuerdo entre las partes, y deberá ser acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano con debida anterioridad, es decir con un mínimo de 1 mes para poder coordinar el reemplazo durante dicho permiso.

ARTICULO 51. VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS Y/O PERMISOS: Vencidas las licencias y/o permisos de que trata el presente capítulo, el (la) trabajador (a) debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, de lo contrario incurrirá en abandono del cargo.

ARTICULO 52. OTROS PERMISOS PARA ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. Según lo establece la Ley 2466 de 2025 en su artículo 56. El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

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

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedirá dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto

ARTICULO 53. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: Ninguna trabajadora puede ser despedida, por motivo de embarazo.

ARTICULO 54. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El contrato de trabajo se suspenderá cuando:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la entidad en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras

- independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
 4. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador podrá reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. Vencido el anterior término de no presentarse a reasumir sus funciones o manifestar su voluntad de no hacerlo, el empleador procederá a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
 5. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
 6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 55. REANUDACIÓN DEL TRABAJO: Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador deberá avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo; mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y deberá admitir la continuación de sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTÍCULO 56. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN: Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo precedente, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos periodos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión podrán descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 57. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario,

compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 58. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (Artículo 133, C. S. del T.).

ARTICULO 59. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. del T.).

PARAGRAFO: atendiendo los nuevos métodos de pago, estos también pueden realizarse por medio de transferencia electrónica y/o consignación a las cuentas bancarias, Nequi, Daviplata, dadas y autorizadas por cada trabajador.

ARTICULO 60. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. del T.).

PARAGRAFO. Períodos de Pago. El salario se pagará por quincenas calendario vencidas. Teniendo como periodos del 1 al 15 y del 16 al 30 de cada mes. Los reclamos originados por equivocaciones en el pago de la remuneración, se harán directamente por el interesado ante el área contable, y se les dará trámite durante el mes siguiente a aquella en la cual, se informó sobre la no conformidad del pago.

CAPITULO IX

DESCUENTOS Y PRETAMOS

ARTÍCULO 61: DESCUENTOS PROHIBIDOS. (Artículo 149, CST, modificado por la Ley 1429 de 2010, artículo 18). Al respecto EL EMPLEADOR deberá cumplir las siguientes reglas:

No puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

Quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTÍCULO 62. - La Empresa efectuará descuentos de los sueldos del trabajador solo en casos de:

- a) Ordenados por autoridades judiciales.
- b) Valores determinados por las Leyes Colombianas o autorizados expresamente por el trabajador, así como por compras o préstamos concedidos por la empresa a favor del trabajador.
- c) Multas establecidas en este Reglamento.
- d) Descuentos autorizados por consumos del trabajador, cancelados por la empresa como tarjetas de comisariato, seguro médico privado, consumo de celulares, repuestos, servicios, mantenimiento, etc.

ARTÍCULO 63. - TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. El empleador y trabajador deberán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. (Artículo 151, CST, modificado por la Ley 1429 de 2010).

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador fijará una política para la concesión de préstamos a sus trabajadores, en la que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros. Con base en tales criterios y la disponibilidad de recursos, la empresa aprobará o rechazará las solicitudes de sus trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda

CAPITULO X

SERVICIO MEDICO, TIEMPO Y FORMAS QUE LOS TRABAJADORES DEBEN ACATAR

ARTICULO 64. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de qué trata el Decreto 1072 de 2015, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 65. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS. y/o ARL., a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

ARTICULO 66. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador o a sus representantes, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo 67. En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las veinte cuarto horas (24) siguientes a la expedición de la incapacidad al empleador, quien realizará los cobros respectivos a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 121 de Decreto 019 de 2012.

ARTICULO 68. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene el empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

CAPITULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 69. DEBERES DE LOS TRABAJADORES: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se den, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas

que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

Los trabajadores/as tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, sistema de seguridad y salud en el trabajo, política de convivencia laboral y demás políticas y procedimientos que le fueren puestos en conocimiento por los diferentes medios de comunicación que posea la empresa.
- b) Respeto y subordinación a los superiores.
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de Trabajo, clientes, proveedores, contratistas, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Procurar el cuidado mobiliario de la empresa, así como el uso racional de los servicios públicos e insumos dispuestos al servicio de los trabajadores.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Velar por el uso adecuado del lenguaje, evitando el uso de expresiones inadecuadas, soeces o que se consideren irrespetuosas y que riñen contra los valores corporativos de la empresa
- j) Acatar las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo diseñado por la empresa.
- k) Abstenerse de cometer conductas de acoso laboral de cualquier tipo.
- l) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- m) Abstenerse de presentarse a laborar bajo el efecto de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas.
- n) Abstenerse de consumir dentro del horario de trabajo y espacios laborales bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas.
- o) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- p) Informar oportunamente al jefe o directivos cualquier tipo de incidente o accidente de trabajo.
- q) Mantener el deber de cuidado personal, utilización de todos los elementos de protección personal que se le suministren.
- r) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- s) Realizar personalmente la labor encomendada en los términos establecidos,

observando los preceptos de este reglamento.

- t) Atender las indicaciones que haga la empresa por medio de carteles, circulares, anuncios, instrucciones, manuales de funciones, plataformas, portales o similares.
- u) Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Artículo 126, parágrafo C. S. del T.)

ARTICULO 70. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores tienen como derechos los siguientes:

- a) Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo empleo.
- b) Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- c) Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- d) Participar en todos los programas de bienestar social que establezca el FODESEP.
- e) Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.
- f) Obtener permisos y licencias, en los casos señalados en la ley y determinados por el empleador en el presente reglamento.
- g) Recibir un tratamiento cortés, con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- h) Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales establecidas en la legislación.
- i) Los demás derechos, consagrados en la Constitución Política, los tratados internacionales debidamente ratificados por el Congreso, las leyes, ordenanzas, reglamentos, convención colectiva y contrato individual de trabajo.

CAPITULO XII

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES Y NORMAS ESPECIALES CON MIRAS A CONSEGUIR LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 71. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de que establece el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el empleador para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del empleador, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la

terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 72. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 73. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o a sus representantes, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 74. El empleador llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una Empresa o actividad económica, deberá ser informado por el Empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El Ministerio de Trabajo establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 75. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 del 2015 Decreto Único del Sector Trabajo y a la legislación vigente sobre el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

Artículo 76. El no cumplimiento a la política o al programa de prevención al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas se constituye una falta grave, por consiguiente, dará lugar a sanciones administrativas y/o terminación del contrato de trabajo que se tenga con la empresa.

La compañía no tiene espacios o zona de fumadores, ni propicia escenarios para el consumo de alcohol.

Artículo 77. Cuando se tenga sospecha de que un trabajador se presentó a trabajar Bajo los efectos de alcohol u otras sustancias psicoactivas se citará al trabajador desde Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar una entrevista que permita evidenciar si hay un consumo o

hay otras razones para el cambio de comportamiento. Si se encuentra necesario, se remitirá a EPS y/o se realizará vigilancia con el médico asignado por la empresa.

Artículo 78. Para los cargos sensibles desde el punto de vista de seguridad y salud, como personal que realice trabajos en alturas o confinados, conductores, entre otros, se podrá incluir dentro de los exámenes de ingreso pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas.

Artículo 79. Las pruebas de alcohol u otras sustancias psicoactivas se podrán realizar de forma aleatoria o por sospecha, cuando la empresa lo considere conveniente para los cargos cuya actividad implique un riesgo o que son responsables respecto de terceros. El trabajador tendrá la posibilidad de informar de su consumo previo e interés en asistir a un programa de desintoxicación, el cual deberá realizar y presentar los soportes a la empresa.

PARAGRAFO PRIMERO: Así mismo dichas pruebas debe ser realizadas por personal medico con licencia en Salud Ocupacional Vigente. Tal y como lo establece los artículos 24 y 25 de la resolución 1843 de 2025.

Artículo 80. Si un trabajador no informa sobre su consumo e interés en asistir a un programa de desintoxicación y al realizar la prueba esta tiene resultados positivos podrá ser suspendido, o despedido de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado en el reglamento interno de trabajo.

Artículo 81. Si un trabajador se presenta a laborar bajo los efectos de alcohol u otras sustancias psicoactivas incumpliendo con los compromisos pactados desde Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede proceder con la suspensión o hasta la terminación del contrato de trabajo, por incumplimiento a los compromisos pactados desde la vigilancia en salud en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 82. La empresa apoyará el proceso de acompañamiento y vigilancia en salud, sólo si la persona acepta realizar un tratamiento y cumple con las citas establecidas con la EPS, de igual forma dará los espacios para que pueda asistir a las citas y controles necesarios, mostrando siempre las evidencias de su proceso al coordinador de SST de la empresa, sin embargo si la persona decide no realizar el proceso ni participar en los controles médicos, el área tomará decisiones sobre la terminación del contrato de trabajo.

CAPITULO XIII **ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 83. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Gerente.
- Subgerente.
- Jefe de Talento Humano.
- Jefe de Área Administrativa.

- Jefe Operativo.

PARAGRAFO PRIMERO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa quién ocupe el cargo de gerencia, subgerencia y el jefe de talento humano. Solo el gerente tendrá la facultad de confirmar o revocar en segunda instancia la sanción disciplinaria impuesta por alguna de las áreas inferior a ella es decir en primera instancia.

PARAGRAFO SEGUNDO: en cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el artículo 42 de la Ley 2466 de 2025, las cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, solo serán tenidas como validas y de manera excepcional aquellas clausulas propias de la dirección, confianza y manejo, que cuando se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 84. Queda prohibido al empleador contratar a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinal 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTICULO 85. Se consideran como peores formas de trabajo infantil conforme al convenio 182 de la OIT, aprobado por la ley 704 de 2001, entre otras, las siguientes:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

ARTICULO 86. Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 - e) 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.
 - f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - g) Trabajos submarinos.
 - h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- j) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - k) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - l) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 - m) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - n) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - o) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - p) Trabajos de 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.
 - q) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 - r) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - s) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - t) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 - u) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 - v) Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio de La Protección Social

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o

procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, 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. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia y la Resolución No. 4448 de diciembre 2 de 2005).

PARAGRAFO SEGUNDO: Queda prohibido el trabajo nocturno para los Trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

Articula 87. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones acreditadas por este, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad para la cual fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las Resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007, así como en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal evento, la autorización, se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el menor va a realizar.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 88. Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo **SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos

indicados en el artículo 30 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la empresa le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente; En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2306 de 2023.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores 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. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral; este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días a su ocurrencia (Artículo 1 de la ley 1280/09)

Y las demás establecidas según el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 que modifico el numeral 6 y adiciono los numerales 13,14,15,16 y 17 y los párrafos 2y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo,

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con la previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen a complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran par cada

trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

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

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

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

(.....)

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

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

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

ARTICULO 89. Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo **SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES:**

1. Abstenerse de presentarse a laborar bajo el efecto de bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas.
2. Abstenerse de consumir dentro del horario de trabajo y espacios laborales bebidas alcohólicas y/o sustancias psicoactivas.
3. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con el empleador, sus familiares o representantes, compañeros de trabajo o clientes con el debido respeto y discreción en los asuntos internos del empleador.
7. Cumplir con los protocolos de seguridad y salud en el trabajo y de bioseguridad en el sitio donde labora.
8. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo o equipo asignado.
9. Observar las medidas higiénicas previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el médico Ocupacional, o por las autoridades del ramo.
10. Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.



11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del empleador.
12. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
13. Poner al servicio del empleador toda su capacidad normal del trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas y complementarias de conformidad con las órdenes e instrucciones que le impartan el empleador o sus representantes; o en los eventos o requerimientos que demande el empleador, de acuerdo a las necesidades del servicio.
14. Abstenerse de cometer o propiciar, así como de ocultar, actos de acoso laboral.
15. Utilizar un vocabulario cordial, amable y respetuoso en las comunicaciones internas y externas, tanto con los compañeros de trabajo como con los clientes y usuarios de la empresa, sin utilización de apodos y palabras soeces. Este requisito aplica para cualquier modo de comunicación verbal o escrito dispuesto por EL EMPLEADOR, incluyendo los radios de comunicación internos si se usan.
16. El empleado deberá cumplir con el presupuesto de ventas, ingresos y/o demás indicadores que le sea asignados por el empleador.
17. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de EL EMPLEADOR.
18. laborar la jornada ordinaria dentro del horario pactado o en los ajustes o cambios de los mismos, según los eventos o requerimientos que demande el empleador, de acuerdo a las necesidades del servicio.
19. Darles el uso adecuado a los equipos, mercancías, elementos, herramientas, instalaciones y demás bienes de propiedad del empleador que se le encomienden por razón de sus funciones y a rendir cuenta rigurosa de ellos al empleador o a sus representantes.
20. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación facilitados por el empleador, únicamente en las actividades propias de sus funciones, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
21. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a terceros que establezcan relaciones con el empleador.
22. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase ofrecidas por terceros que establezcan relaciones con el empleador.
23. No atender a título personal durante las horas laborales, ni en las instalaciones del lugar de trabajo a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador de sus representantes para estos efectos.
24. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el empleador, por los médicos tratantes o por las autoridades competentes con la periodicidad y en las condiciones que estos prescriban, siempre que los mismos no atenten contra su dignidad o violen su intimidad.
25. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por el empleador, para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca al empleador y/o a sus trabajadores; estas medidas de control, se aplicarán sin lesionar la



dignidad del trabajador.

26. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer pertenecientes o referentes al empleador, sus representantes, sus trabajadores o clientes, en especial las que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador de sus representantes; igualmente, debe aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, comprometiéndose a proteger la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad del empleador de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados. Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que el empleador suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el buen nombre del empleador o con el objeto y la actividad de la misma. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.
27. Presentarse al sitio de trabajo con la debida antelación para iniciar el desarrollo de sus funciones en la hora de entrada a laborar y cumplir con la jornada ordinaria convenida con el empleador o sus representantes.
28. Obedecer lealmente a sus superiores y evitar toda desavenencia con ellos, con los compañeros de trabajo o con los clientes del empleador.
29. Registrar en las oficinas del empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C. S. del T.).
30. Todo permiso deberá tramitarse por escrito con tres (3) días de anticipación, ante el área de Talento humano, diligenciado el formato de permisos laborales establecido por el empleador para el efecto y una vez se haga uso del mismo, presentar los soportes que acrediten su utilización ante el área de Talento humano.
31. Presentar ante área de Talento humano a la mayor brevedad posible, las incapacidades temporales ordenadas por los médicos adscritos a la E.P.S. o entidad de seguridad social correspondiente, para su legalización y la respectiva cancelación.
32. Acudir oportunamente en caso necesario a la atención médica que brinda la respectiva EPS; por cuanto si el trabajador solicita los servicios a entidades o profesionales particulares, debe refrendar las incapacidades y demás prestaciones

tanto económicas como asistenciales ante las entidades referidas; de lo contrario el empleador queda exento de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligado a reconocer prestación alguna al trabajador y su inasistencia al trabajo se tendrá como ausencia injustificada al trabajo.

33. Informar al empleador o al jefe inmediato las faltas disciplinarias que se cometan y tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones.
34. Toda cita médica debe informarse con la debida antelación ante el empleador o en su defecto ante el jefe inmediato y una vez haga uso de ella se debe presentar los soportes que justifiquen su cumplimiento.
35. Hacer llegar a la mayor brevedad posible al empleador o en su defecto al área de Talento humano, las incapacidades temporales ordenadas por el médico de la EPS donde esté afiliado.
36. Portar el uniforme y los elementos de protección personal como casco, botas, etc., en su caso.
37. Acatar los términos de las incapacidades debidamente ordenadas por parte del médico tratante y las demás recomendaciones prescritas para su cabal recuperación.
38. Acatar de manera diligente los procedimientos prescritos por el empleador.
39. Asistir y participar activamente a las capacitaciones, reuniones y demás actividades programadas por el empleador.
40. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la empresa en el artículo 14 del presente reglamento de trabajo.
41. Cumplir con los, planes, programas, políticas, metas trazadas por el empleador.

ARTICULO 90. OBLIGACIONES PARA CONDUCTORES DE VEHICULOS AUTOMOTORES: En el caso de los conductores de vehículos automotores, además de las obligaciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la empresa en lo que les resulte aplicable y contenidas en los numerales 1 al 32 del artículo anterior, también tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Verificar las condiciones del vehículo o equipo antes de operarlo.
- b) Verificar que el vehículo o equipo disponga de los elementos de seguridad, de protección o de primeros auxilios que se requieran, como también de su funcionamiento.
- c) Verificar, mantener al día y portar los documentos de tránsito que se exijan por las autoridades competentes, incluida su licencia de conducción vigente.
- d) Utilizar en todo momento el cinturón de seguridad.
- e) Cumplir con los límites máximos de velocidad, carga, dimensiones de carga y las normas de tránsito relativas al desplazamiento de equipos o carga sobre dimensionada.
- f) Atender y observar todas las señales e indicaciones de tránsito para evitar colisiones, riesgo para las personas u ocurrencia de accidentes, tanto al interior como al exterior de las obras.
- g) Mantener las luces encendidas cuando el vehículo y/o equipo, se encuentre en operación.

- h) Realizar el diligenciamiento del Informe de Maquinaria, con la verificación de las condiciones de entrega del vehículo, equipo o maquinaria asignada, tanto el conductor que entrega como quien recibe.
- i) Para aquellos equipos y/o vehículos que tengan instalado el sistema de Sky tracking, sus conductores u operadores, deben registrarse en dicho sistema, al iniciar la marcha, comenzar sus labores habituales o cada vez que se encienda o se ponga en marcha el equipo, sin importar el número de veces que esto se haga al día y finalizada la jornada se debe realizar el respectivo reporte en el sistema SKY TRACKING. De igual forma, deben reportar de manera inmediata al taller de obra, cualquier falla en el funcionamiento de dicho sistema.
- j) Abstenerse de realizar actividades con el vehículo y/o equipo retrocediendo, en caso de ser estrictamente necesario, debe ejecutar dicha actividad mientras es guiado por un controlador de tráfico o quien haga sus veces.
- k) Abstenerse de conducir vehículos u operar maquinaria y equipos, bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
- l) Comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor, e igualmente dar aviso oportuno en caso de siniestros al jefe inmediato.
- m) Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe el empleador para el buen desempeño de su labor.
- n) Supervisar las labores de mantenimiento y revisión del vehículo a su cargo; lo anterior, con el fin de que verifique la calidad y pertinencia de las respectivas reparaciones.
- o) Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo a su cargo; cuando éste no esté en movimiento, deberá parquearlo en lugares seguros, destinados para tal fin.
- p) Informar oportunamente al empleador o sus representantes de los daños o anomalías que presenten los vehículos, elementos a su cargo.
- q) Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación por su negligencia de las normas que regulan la actividad.
- r) Dar aviso a la autoridad competente en caso de accidente de tránsito y esperar su comparecencia.
- s) Abstenerse de cambiar repuestos y en general cualquier pieza de los vehículos y/o equipos asignados, así como realizar alteraciones, intervenciones, modificaciones, cambios o reparaciones eléctricas o mecánicas, sin contar con la autorización previa de la empresa.
- t) Abstenerse de transportar personas en vehículos o equipos no aptos para tal actividad.
- u) No utilizar los vehículos, maquinaria o equipos para enseñar a conducir u operar el mismo a terceras personas o compañeros de trabajo.
- v) Cuando se trate de vehículos destinados por la empresa para el transporte de su personal, no podrán realizarse cambios de ruta o detenciones en lugares distintos a los paraderos definidos por la empresa.



- w) Permitir que otros trabajadores que no tengan el cargo de conductores u operadores, conduzcan u operen el equipo o automotor que le haya sido asignado para el cumplimiento de su labor
- x) Abstenerse de realizar cualquier operación, maniobra o movimiento de vehículos o maquinaria que ponga en riesgo su integridad, su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros, o la maquinaria, vehículos o equipos.
- y) Verificar las condiciones de seguridad del lugar donde se deba realizar cargue o descargue de materiales y abstenerse de realizar cualquier operación cuando las condiciones no ofrezcan seguridad.
- z) Todo operador, conductor u operador de equipo debe guardar y mantener la distancia mínima en los centros de acopio, canteras, zonas de cargue y descargue.
- aa) Respetar el turno en los centros de acopio, canteras zonas de cargue y descargue.
- bb) Al finalizar la jornada laboral, parquear el vehículo a su cargo en los parqueaderos asignados por el empleador o sus representantes.
- cc) Usar el casco y chaleco reglamentario en su caso.

ARTICULO 91.- OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL MANIPULADOR DE ALIMENTOS.

Manipulador de alimentos. Es toda persona que interviene directamente, en forma permanente u ocasional, en actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte y expendio de alimentos. (Resolución 2674 de 2013). El personal manipulador de alimentos de la empresa debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Estado de salud.

- a) Contar con una certificación médica en la cual conste la aptitud o no para la manipulación de alimentos. La empresa debe tomar las medidas correspondientes para que al personal manipulador de alimentos se le practique un reconocimiento médico, por lo menos una vez al año.
- b) Debe efectuarse un reconocimiento médico cada vez que se considere necesario por razones clínicas y epidemiológicas, especialmente después de una ausencia del trabajo motivada por una infección que pudiera dejar secuelas capaces de provocar contaminación de los alimentos que se manipulen. Dependiendo de la valoración efectuada por el médico, se deben realizar las pruebas de laboratorio clínico u otras que resulten necesarias, registrando las medidas correctivas y preventivas tomadas con el fin de mitigar la posible contaminación del alimento que pueda generarse por el estado de salud del personal manipulador.
- c) En todos los casos, como resultado de la valoración médica se debe expedir un certificado en el cual conste la aptitud o no para la manipulación de alimentos.
- d) La empresa debe garantizar el cumplimiento y seguimiento a los tratamientos ordenados por el médico. Una vez finalizado el tratamiento, el médico debe expedir un certificado en el cual conste la aptitud o no para la manipulación de alimentos.
- e) La empresa es responsable de tomar las medidas necesarias para que no se permita contaminar los alimentos directa o indirectamente por una persona que se sepa o

sospeche que padezca de una enfermedad susceptible de transmitirse por los alimentos, o que sea portadora de una enfermedad semejante, o que presente heridas infectadas, irritaciones cutáneas infectadas o diarrea. Todo manipulador de alimentos que represente un riesgo de este tipo debe comunicarlo a la empresa.

2. Educación y capacitación.

- a) Todas las personas que realizan actividades de manipulación de alimentos deben tener formación en educación sanitaria, principios básicos de Buenas Prácticas de Manufactura y prácticas higiénicas en manipulación de alimentos. Igualmente, deben estar capacitados para llevar a cabo las tareas que se les asignen o desempeñen, con el fin de que se encuentren en capacidad de adoptar las precauciones y medidas preventivas necesarias para evitar la contaminación o deterioro de los alimentos.
- b) La empresa tendrá un plan de capacitación continuo y permanente para el personal manipulador de alimentos desde el momento de su contratación y luego ser reforzado mediante charlas, cursos u otros medios efectivos de actualización.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para reforzar el cumplimiento de las prácticas higiénicas, se colocarán en sitios estratégicos avisos alusivos a la obligatoriedad y necesidad de su observancia durante la manipulación de alimentos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El manipulador de alimentos debe ser entrenado para comprender y manejar el control de los puntos del proceso que están bajo su responsabilidad y la importancia de su vigilancia o monitoreo; además, debe conocer los límites del punto del proceso y las acciones correctivas a tomar cuando existan desviaciones en dichos límites.

ARTICULO 92. PRÁCTICAS HIGIÉNICAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Todo manipulador de alimentos debe adoptar las prácticas higiénicas y medidas de protección que a continuación se establecen:

- a) Mantener una estricta limpieza e higiene personal y aplicar buenas prácticas higiénicas en sus labores, de manera que se evite la contaminación del alimento y de las superficies de contacto con este.
- b) Usar vestimenta de trabajo que cumpla los siguientes requisitos: De color claro que permita visualizar fácilmente su limpieza; con cierres o cremalleras y/o broches en lugar de botones u otros accesorios que puedan caer en el alimento; sin bolsillos ubicados por encima de la cintura; cuando se utiliza delantal, este debe permanecer atado al cuerpo en forma segura para evitar la contaminación del alimento y accidentes de trabajo.
- c) En ningún caso se podrán aceptar colores grises o aquellos que impidan evidenciar su limpieza, en la dotación de los manipuladores de alimentos.
- d) El manipulador de alimentos no podrá salir e ingresar al establecimiento con la vestimenta de trabajo.
- e) Lavarse las manos con agua y jabón desinfectante, antes de comenzar su trabajo, cada vez que salga y regrese al área asignada y después de manipular cualquier

material u objeto que pudiese representar un riesgo de contaminación para el alimento. Será obligatorio realizar la desinfección de las manos cuando los riesgos asociados con la etapa del proceso así lo justifiquen.

- f) Mantener el cabello recogido y cubierto totalmente mediante malla, gorro u otro medio efectivo y en caso de llevar barba, bigote o patillas se debe usar cubiertas para estas. No se permite el uso de maquillaje.
- g) Dependiendo del riesgo de contaminación asociado con el proceso o preparación, será obligatorio el uso de tapabocas desechables cubriendo nariz y boca mientras se manipula el alimento. Es necesario evaluar sobre todo el riesgo asociado a un alimento de mayor y riesgo medio en salud pública en las etapas finales de elaboración o manipulación del mismo, cuando este se encuentra listo para el consumo y puede estar expuesto a posible contaminación.
- h) Mantener las uñas cortas, limpias y sin esmalte. No se permite utilizar reloj, anillos, aretes, joyas u otros accesorios mientras el personal realice sus labores. En caso de usar lentes, deben asegurarse a la cabeza mediante bandas, cadenas u otros medios ajustables.
- i) Usar calzado cerrado, de material resistente e impermeable y de tacón bajo.
- j) De ser necesario el uso de guantes, estos deben mantenerse limpios, sin roturas o desperfectos y ser tratados con el mismo cuidado higiénico de las manos sin protección.
- k) El material de los guantes, debe ser apropiado para la operación realizada y debe evitarse la acumulación de humedad y contaminación en su interior para prevenir posibles afecciones cutáneas de los operarios. El uso de guantes no exime al operario de la obligación de lavarse las manos, según lo contempla el (literal e), del presente artículo.
- l) No está permitido comer, beber o masticar cualquier objeto o producto, como tampoco fumar o escupir en las áreas donde se manipulen alimentos.
- m) El personal que presente afecciones de la piel o enfermedad infectocontagiosa debe ser excluido de toda actividad directa de manipulación de alimentos, y esperar las recomendaciones médicas para volver a sus actividades de manipulación.
- n) Los manipuladores no deben sentarse, acostarse, inclinarse o similares en el pasto, andenes o lugares donde la ropa de trabajo pueda contaminarse.
- o) Los visitantes a los establecimientos o plantas deben cumplir estrictamente todas las prácticas de higiene establecidas en esta resolución y portar la vestimenta y dotación adecuada, la cual debe ser suministrada por la empresa.

PARAGRAFO. La violación por parte del trabajador de una o más de las obligaciones especiales anteriormente transcritas, se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTICULO 93. SE PROHÍBE AL EMPLEADOR: según lo establece el artículo 59 del C.S.T.

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en

los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, el empleador puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los 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.

ASI MISMO SE TIENE TAMBIEN COMO PROHIBICIONES LAS ENUMERADAS EN EL ARTICULO 17 DE LA LEY 2466 DE 2025 QUE MODIFICO EL ARTICULO 59 DEL C.S.T. Y ADICIONO LOS NUMERALES 10,11,12,13 Y 14, SIENDO LOS SIGUIENTES:

10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero 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 político, 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 político, 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".

ARTICULO 94. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer a menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley. **(artículo 48 de la ley 2466 de 2025 la cual agregó el artículo 59ª al C.S.T.)**

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

ARTICULO 95. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento o sitios de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas, mercancías, productos elaborados y demás bienes del empleador sin el respectivo permiso del mismo.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador o de sus representantes, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Realizar ventas personales, colectas, rifas o suscripciones, en los lugares de trabajo.
7. Usar los útiles, herramientas o equipos suministrados por el empleador en otros fines distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C. S. del T.).
8. Atender durante las jornadas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las encomendadas por el empleador o sus representantes, o sin previa autorización de

- estos y a evitar fuera de dichas horas de trabajo, otras labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo en forma que le impida prestar eficazmente el servicio convenido
9. Fumar en las instalaciones de la empresa y en especial en oficinas, en bodegas y en los demás lugares donde existan materiales inflamables.
 10. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que vayan en detrimento de la reputación, honra y dignidad del empleador, sus clientes o concesionarios, trabajadores o representantes del empleador.
 11. Promover en horas de trabajo tertulias, reuniones, mítines de cualquier carácter ya sean sociales, religiosos o políticos, con el fin de entorpecer el normal desarrollo del trabajo.
 12. Permitir el uso de materiales, herramientas, equipos, elementos de identificación facilitados por el empleador a terceras personas.
 13. Laborar con herramientas y equipos defectuosos, que pongan en peligro su vida e integridad y la de terceras personas.
 14. Ausentarse del sitio de trabajo sin la autorización expresa del empleador o de sus representantes.
 15. Realizar u omitir cualquier acto que atente contra la seguridad de las personas o bienes del empleador, sus representantes, compañeros de trabajo o clientes del empleador, o pueda causales perjuicios.
 16. Prestar directa o indirectamente servicios a otros empleadores en las jornadas de trabajo establecidas por el empleador o sus representantes, o trabajar por cuenta propia, durante la misma jornada laboral, durante la vigencia del contrato.
 17. Atender durante las jornadas de trabajo, asuntos y ocupaciones distintas a las que el empleador o sus representantes le encomienden, sin previa autorización de estos.
 18. Extender recibos o comprobantes de pago por asuntos particulares en papelería suministrada por el empleador.
 19. Contraer deudas o compromisos personales a nombre del empleador.
 20. Ofrecer garantías que no sean autorizadas de manera expresa por el empleador o sus representantes autorizados para tal fin.
 21. Permitir la permanencia o visitas tanto habituales como esporádicas de familiares o amigos en los sitios de trabajo, en especial de menores de edad, así como permitirles la manipulación de equipos y demás elementos de trabajo a cargo del trabajador titular del puesto o de compañeros de trabajo.
 22. Ingresar a la empresa equipos electrónicos o similares salvo se sean autorizados por el empleador o el administrador.
 23. Vender, donar, permutar o transferir a cualquier título la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por el empleador.
 24. Usar dispositivos móviles, enviar o recibir mensajes, oír música y demás aplicaciones facilitadas por ellos, durante la jornada de trabajo; igualmente, durante dicha jornada realizar y/o recibir llamadas personales por teléfono fijo o celular, excepto, cuando sea necesario por razones familiares justificadas, y cuando el trabajador requiera el uso de estos equipos para desarrollar sus funciones.
 25. Utilizar los medios informáticos para sostener conversaciones personales y ajenas a las funciones encomendadas con personas que laboren o no con el empleador o utilizarlos en funciones diferentes a las encomendadas por el empleador o sus representantes.

26. *Realizar a los equipos informáticos asignados a las diferentes áreas y funciones encomendadas por el empleador o sus representantes, lo siguiente: a) Modificaciones en la instalación y configuración del Software - b) Instalar sin autorización del empleador o del administrador, cualquier tipo de Hardware o Software en el equipo informático asignado - c) Permitir el acceso de personas no autorizadas por el empleador o el administrador a los equipos informáticos asignados o a la información en ellos contenida - d) Conectar equipos no autorizados a la red de comunicaciones del empleador.*
27. Realizar actividades comerciales particulares que se relacionen con el objeto desarrollado por el empleador convirtiéndose en competidor del mismo.
28. Encender veladoras, u otros objetos similares en la cafetería, bodegas, y en general en las instalaciones de la empresa.
29. Retener dineros por concepto de cuotas, servicios, cobranzas, ventas o cualquier otro servicio que preste el empleador.
30. Introducir, portar o conservar dentro de las dependencias de la empresa, armas, explosivos o cualquier tipo de elementos que coloquen en riesgo las instalaciones, bienes del empleador o de las personas que se encuentren al interior de la empresa.
31. Retirar de las dependencias de la empresa bienes de propiedad del empleador o que se encuentren bajo su tenencia y/o que pertenezcan a sus trabajadores o clientes del empleador, salvo que medie autorización escrita del empleador.
32. Retirar mercancías de propiedad del empleador en beneficio propio y/o de terceros, sin que previamente hayan sido facturadas y/o entregar mercancías sin las respectivas facturas.
33. Comprar mercancías en general o bienes para terceros, haciéndolos beneficiarios de los descuentos que el empleador establezca exclusivamente para los trabajadores.
34. Otorgar descuentos en mercancías a trabajadores de la empresa y/o a clientes externos que no estén previamente estipulados o expresamente autorizado por el empleador.
35. Elaborar facturas manuales, salvo en los casos en que se presente imposibilidad debidamente comprobada de facturar desde el sistema.
36. Ingresar a la base de datos de la empresa sin previa autorización del empleador o de sus representantes o consultar, modificar o extraer información que no sea requerida para cumplir con sus funciones o con la tarea asignada.
37. Mantener dentro de la empresa en cualquier cantidad bebidas embriagantes, sustancias tóxicas, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o productos similares.
38. Cambiar procesos o métodos de trabajo sin autorización del empleador o de sus representantes autorizada para el efecto.
39. Renunciar a la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por el empleador.
40. Vender, cambiar o regalar la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por el empleador.
41. Ingresar o permanecer en lugares de expendio de licor o sitios de diversión pública como bares, discotecas, juegos de azar con la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por el empleador.
42. Hacer manifestaciones falsas o inexactas del empleador sus representantes,

- compañeros de trabajo o clientes del empleador para eludir responsabilidades, conseguir beneficios personales o a favor de terceros.
43. Adulterar las firmas de control de entrada y salida; firmar por otro trabajador o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
 44. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera o hacerle enmendaduras o permitir que otra persona los use.
 45. Omitir información sobre la cual deben estar enterados el empleador o sus representantes.
 46. Amenazar en cualquier forma a los representantes del empleador sus clientes, o a los compañeros de trabajo.
 47. Encargar u ordenar a mensajeros, subalternos o compañeros de trabajo la realización de asuntos personales, en horas laborables.
 48. En el caso de los conductores de vehículos automotores, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores del empleador en lo que les resulte aplicable y contenidas en los numerales 1 al 47 del presente artículo, también tendrán las siguientes:
 - a) Transportar en el vehículo a su cargo pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados el empleador o sus representantes autorizados para tal fin.
 - b) Transportar en el vehículo a su cargo combustibles, explosivos, fármacos, contrabando, o en general mercancía no autorizada por el empleador o sus representantes autorizados para tal fin.
 - c) Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo a su cargo, salvo autorización expresa del empleador o sus representantes autorizados para tal fin.
 - d) Conducir el vehículo a su cargo en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes o ingerir en el desarrollo de su jornada laboral bebidas alcohólicas narcóticos o drogas enervantes.
 - e) Utilizar el vehículo a su cargo para ejecutar labores para su beneficio personal, de terceros o para ejecutar labores ajenas a las funciones encomendadas por el empleador; salvo que medie autorización expresa del empleador o sus representantes autorizaos para tal fin.

PARAGRAFO. La violación por parte del trabajador de una o más de las prohibiciones especiales anteriormente transcritas, se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

ARTICULO 96: OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.

2. Ocuparse en cosas distintas a sus labores en horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo.
3. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.
4. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas o lecturas extrañas o escuchando música o radio o cualquier otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra su integridad o la de sus compañeros o la Empresa.
5. Recostarse o dormirse en el trabajo.
6. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo suceda en sus labores.
7. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
8. Cambiar turnos sin autorización de la Empresa.
18. Rehusar la realización del trabajo extraordinario.
9. Hacer horas extras sin autorización de la Empresa.
10. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Empresa.
11. Perseguir a sus compañeros de trabajo por asuntos políticos, sindicales o religiosos.
12. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos tales como: Cartas, memorándum, etc. Sin autorización escrita de los superiores de la Empresa.
13. Esconder trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.
14. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores.
15. Pelear o intentar hacerlo o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro y fuera del trabajo.
16. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros superiores o subalternos, dentro o fuera de la Empresa.
17. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier orden dentro de la Empresa sin permiso de la misma.
18. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Empresa, sin permiso expreso de la misma
19. Verificar reuniones en los locales de la Empresa, sin permiso.
20. No obedecer las órdenes o instrucciones del superior relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
21. Manejar vehículos de la Empresa sin estar previamente autorizado por ésta, para hacerlo.
22. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
23. Solicitar en préstamo dinero a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
24. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes y zapatos que le de la Empresa.
25. Comer, traer o preparar comidas y/o bebidas en el sitio y horas de trabajo.
26. Venir al trabajo en minifalda, escotes insinuantes, ropa ceñida, transparente o en jeans, exceptuando otras actividades no laborales, esto para el área administrativa, para el área operativa venir en bermudas, pantalonetas, camisetas esqueleto, traer anillos,



- cadena o aretes que puedan ocasionar accidentes.
27. Engaño o abuso de confianza a sus superiores, compañeros o subalternos o a la Empresa.
28. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o al interior de los vehículos o equipos asignados, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
29. Se prohíbe cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual psicológico, económico o patrimonial hacia las mujeres que se encuentren en el área de influencia del lugar del trabajo o al interior de la empresa y en general, cualquier práctica con contenido sexual que se realice hacia las mujeres y que altere su derecho a una vida libre de violencia, tales como: acoso sexual verbal, acoso sexual no verbal, acoso sexual físico.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 97. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. del T.).

ARTICULO 98. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de la Empresa, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la ampliación de una de las siguientes medidas:

- a) **AMONESTACIÓN.** La amonestación consiste en la advertencia verbal o escrita que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales, la sola amonestación no se considera sanción.
- b) **LLAMADO DE ATENCIÓN Y/O MEMORANDO CON COPIA A LA HOJA DE VIDA.** El llamado de atención y/o memorando se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve y/o repetitiva, o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable. Lo anterior, no obsta para que, de acuerdo a la gravedad de la falta cometida por EL TRABAJADOR, el EMPLEADOR pueda aplicar por la primera vez una sanción más fuerte que solamente el llamado de atención escrito.
- c) **SUSPENSION DISCIPLINARIA A LA JORNADA DE TRABAJO DE TRES (03) OCHO (08) DIAS Y HASTA POR DOS (2) MESES.** La suspensión a la jornada de trabajo de qué trata este literal podrá ser impuesta por la empresa en caso de faltas o violaciones laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameritan la terminación del contrato de trabajo con justa causa, la suspensión disciplinaria no podrá exceder de los dos (02) meses.

Para aplicar una suspensión a un trabajador se le deberá agotar el procedimiento disciplinario, resaltándose que, se puede suspender por la comisión incluso de una falta leve, siempre y cuando la misma conlleve un perjuicio sufrido y debidamente

comprobado por la empresa.

ARTICULO 99. Las faltas se clasifican en leves y graves.

ARTICULO 100. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez llamando de atención escrito con suspensión en el trabajo hasta por un (01) día, por segunda vez memorando con suspensión en el trabajo por tres (03) días y por tercera vez memorando con suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días, así mismo se podrá sancionar con una multa hasta el 1/5 parte del salario de un día.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez llamado de atención y suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por segunda vez memorando con suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días. Así mismo se podrá sancionar con una multa equivalente al valor de horas en las que no se presentó a laborar.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador implica, por primera vez llamado de atención y suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses. Así mismo se podrá sancionar con una multa equivalente al valor de horas en las que no se presentó a laborar.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención y/o memorando con posible suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez memorando con suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

ARTICULO 101. Además de las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa establecidas en el artículo 62 del C.S.T se tendrán en cuenta las faltas graves de que trata el artículo siguiente.

ARTICULO 102. Constituyen faltas graves.

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales consagradas en el Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la violación contractuales o reglamentarias.
- e) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

- f) 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.
- g) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de los representantes de la empresa, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- h) 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.
- i) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- j) 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 arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamentos o en cualquier otro.
- k) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- l) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- m) No cumplir con los protocolos de higiene y seguridad en el trabajo y de bioseguridad especialmente por contingencia de COVID 19 o cualquier pandemia, así como los protocolos de higiene y protección en la manipulación de alimentos.
- n) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador u ocupacional o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes y la renuencia a seguir los protocolos de bioseguridad y programas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- o) Portar o tener en el sitio de trabajo armas de cualquier naturaleza.
- p) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Empresa, en objetos distintos del Trabajo contratado.
- q) Sustraer elementos de trabajo, mercancías, documentos, materias primas o productos elaborados, así como dinero, valores o cualquier clase de elementos DEL EMPLEADOR, compañeros de trabajo, clientes o personal externo de la Empresa.
- r) La ejecución por parte DEL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización DEL EMPLEADOR.
- s) La revelación de secretos y datos reservados de competencia de la Empresa.
- t) El hecho que EL TRABAJADOR realice con los clientes, proveedores y/o contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por EL EMPLEADOR, especialmente aquellos en los que comprometa la responsabilidad DEL EMPLEADOR.
- u) El hecho de dormir estando en horas laborales o en general dedicar tiempo a actividades distintas para las que fue contratado, entre otras como: Navegar por Internet, utilizar correos electrónicos privados, o realizar llamadas personales.
- v) Presentar documentos falsos o adulterados, cuentas o gastos ficticios, entregar informes falsos sobre su trabajo, reportar como cumplidas tareas no efectuadas o disponer de dineros o valores de propiedad de la Empresa con cualquier fin.



- w) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia operaciones que afecten los intereses DEL EMPLEADOR.
- x) Solicitar préstamos o ayuda económica a los clientes, proveedores y/o contratistas DEL EMPLEADOR, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita DEL EMPLEADOR.
- y) El no presentar oportunamente los trabajos, informes, documentos o no atender cualquier tipo de requerimiento inherente a sus labores.
- z) El hecho de haber sido suspendido disciplinariamente mínimo dos (2) veces en un periodo de tres (3) meses.

CAPITULO XVII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 103. Según el artículo 7 de Ley 2466 de 2025 que modifico el artículo 115 del C.S.T el Debido proceso disciplinario laboral será el siguiente:

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

- a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- b) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- d) 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.
- e) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- a) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a las hechos u omisiones que la motivaron.
- b) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo Primero. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Lauda Arbitral a Reglamento Interna de Trabajo.

Parágrafo Segundo. Si el trabajador a trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido a acompañado por una (1) a 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 Tercero. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo Cuarto. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

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

Parágrafo Sexto. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso."

ARTICULO 104. El proceso disciplinario deberá contener como mínimo los siguientes: según Sentencia C-593 DE 2014 de la Honorable Corte Constitucional)

1. La empresa por conducto del departamento de Gestión Humana, pasará comunicación por escrito al trabajador inculcado, indicando en la presunta falta cometida e indicando en ella la fecha y hora en la que debe presentarse a rendir la diligencia de descargos. La citación se deberá enviar como mínimo con un (1) día de antelación a la práctica de la diligencia, sin embargo, de tratarse de una conducta grave podrá realizarlo hasta con una hora de antelación.
2. En la misma comunicación se deberá informar al trabajador de manera clara y precisa sobre las conductas que se le imputan, así como de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
3. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos, se dará la palabra al trabajador implicado para que presente sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y allegue las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.
4. En un término razonable y máximo de treinta (30) días hábiles, el departamento de

Gestión Humana se pronunciará mediante un acto motivado y congruente, sobre la imposición de la sanción, la cual deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.

5. Contra la decisión adoptada el trabajador podrá presentar el recurso apelación. quien deberá tomar una decisión definitiva en el término máximo de cinco (5) días hábiles. Este recurso se resuelve en efecto devolutivo, por lo que, de proceder la terminación del contrato de trabajo, esta podrá ejecutarse Inmediatamente.
6. En todo caso se deja claramente establecido que la terminación del contrato de trabajo no una sanción disciplinaria, por lo que la misma puede aplicarse sin necesidad de agotar el procedimiento aquí descrito, sin perjuicio que el trabajador pueda ser escuchado.

PARAGRAFO PRIMERO: Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso serán los siguientes:

- a) Diligencia de descargos: La cual podrá realizarse de manera presencial, por correo mediante el envío de las preguntas y las respectivas respuestas, por comunicación telefónica, video conferencia, o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo de las mismas, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.
- b) Escrito de solicitud de explicaciones: A potestad del empleador, que será entregado al trabajador para que en el término de (1) un día hábil contado a partir de la fecha de la entrega, exponga por el mismo medio y en sus propias palabras, los argumentos que considere necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción dentro del marco del debido proceso.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando la empresa realice una diligencia de descargos y sea resuelta con un llamado de atención, suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo el trabajador puede solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior inmediato, de quien toma la decisión.

PARÁGRAFO TERCERO: Es obligatorio que en las citaciones a descargos se informe al trabajador los motivos de la diligencia y las faltas cometidas objeto de la diligencia."

ARTÍCULO 105. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (Artículo 115, C. S. T.).

Para aplicar una suspensión a un trabajador se le deberá agotar el procedimiento disciplinario, resaltándose que, se puede suspender por la comisión incluso de una falta leve, siempre y cuando la misma conlleve un perjuicio sufrido y debidamente comprobado por la empresa

PARAGRAFO PRIMERO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que:

- a) La empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
- b) La empresa llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.
- c) En ningún caso la Empresa puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.
- d) Ante una determinada falta la Empresa puede, a su juicio atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en este Reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.
- e) Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Empleador, contempladas en la ley, el contrato individual o este Reglamento Interno.
- f) El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

CAPITULO XVIII

RECLAMOS, PRESENTACION Y SU TRAMITACION

ARTICULO 106. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el empleador Gerente o el jefe del área de talento humano, quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 107. Los reclamos deberán presentarse por escrito, y solo serán validos si se radican físicamente en las oficinas del empleador y/o radicados vía correo electronico a los correos institucionales habilitados por el empleador donde se indique en forma clara, expresa Y respetuosa, los hechos que motivan su reclamación, así como también contra que decisión realiza las objeciones. Dichas reclamaciones podrán interponerse o presentarse, en cualquier tiempo, siempre y cuando no haya operado el término de prescripción, contenida en el artículo 151 del C.P.L.

ARTICULO 108. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la organización sindical en caso de ser sindicalizado.

PARAGRAFO. Los reclamos y recursos de apelación sobre decisiones disciplinarias o terminaciones de contrato con justa causa, deberán ser interpuestos y/o promovidos dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación o recibo de la decisión adoptada."

CAPITULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE

SOLUCIÓN

ARTÍCULO 109. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el empleador constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 110. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, y la Resolución 3461 de 2025 que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Creación de espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa

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

ARTÍCULO 111. El empleador deberá regirse por los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral Según resolución 3461 del 2025 la cual derogó las resoluciones 652 del 2012 y 1356 de 2012. Y las demás normas que complementen, sustituyan y/o modifiquen.

ARTICULO 112. Conformación: El cual estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes, las y los integrantes del comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Los empleadores como entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) trabajadores y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador. Y las empresas con más de veinte (20) trabajadores, el comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

ARTICULO 113. Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. (Art. 9 Resolución 3461 de 2025) y/o conforme a las normas que las modifiquen o sustituyan.

B). Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica. (Art. 10 Resolución 3461 de 2025). y/o conforme a las otras normas que las modifiquen o sustituyan.

ARTICULO 114. Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá Acondiciones de su funcionamiento. El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el-tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTICULO 115. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán

desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones

ARTICULO 116. El Comité de Convivencia Laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, así:

Artículo 6 de la Resolución 3461 del 2025 la cual derogó las resoluciones 652 del 2012 y 1356 de 2012.

y/o conforme a las otras normas que las modifiquen o sustituyan.

	FUNCIONES	TIEMPOS
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario, más, previa justificación escrita. En todo caso el término, máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.

5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez, se verifique el incumplimiento
7	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9	Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral y Anual
10	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual



ARTICULO 117. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidente quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 118. Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTICULO 119. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno en el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ARTICULO 120. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la

debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios de CELERIDAD, EFICACIA, IMPARCIALIDAD, CONFIDENCIALIDAD, Y NO DISCRIMINACION.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

ARTICULO 121. Procedimiento preventivo. El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta -dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el - trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control

ARTICULO 122. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al empleador, para que adelante los procedimientos disciplinarios que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTICULO 123. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quién se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

ARTICULO 124. MEDIDAS PARA LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISRIMINACION EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Según lo señala el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025 que modifíco el literal b, del artículo 23 del C.S.T, el cual queda así:

“b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticos o religiosos, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

ARTICULO 125. PROTECCION CONTRA LA DISCRIMINACION. El artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 modifíco el artículo 59 del C.S.T adicionando los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo siendo los siguientes:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero 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 político, 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 binaries 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 genero por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religiose, 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".

ARTICULO 126. Conforme lo establece el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales

comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez a de manera repetida, que tengan par objeto, que causen a sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual a económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de genera.

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

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



El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticos Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

ARTICULO 127. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

CAPITULO XX

PROTECCION DE DATOS

ARTICULO 128. La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la EMPRESA, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.- Archivos de la Empresa.

ARTICULO 129. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el "Régimen General de Protección de Datos" y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás

disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

PARÁGRAFO: El trabajador está informado y autoriza a la empresa, para que directamente o a través de un tercero desarrolle las siguientes actividades:

- a) Realizar consultas a las centrales de riesgo.
- b) Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios.
- c) Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside.
- d) Realizar Filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones de la empresa o desde teléfonos móviles o demás dispositivos que permitan la grabación de vídeos."

CAPITULO XXI

POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 130.- El empleador es consciente que el alcoholismo, la drogadicción, el tabaquismo y el abuso de sustancias alucinógenas por parte de los trabajadores, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño, afectando considerablemente la salud, física y mental e igualmente afecta la eficiencia y productividad de la Empresa y su entorno familiar.

Mediante esta Política, la alta dirección establece el compromiso de mantener un ambiente de trabajo sano, limpio, seguro a través del fomento de estilos de vida saludables para prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, contratistas y partes interesadas, por lo cual establece:

- a) Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- b) Está Prohibido fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, vehículos y demás áreas comunes de trabajo propias, así mismo en el horario laboral.
- c) Está Prohibido vender, comercializar, portar y/o consumir sustancias Psicoactivas (Alcohol y sustancias farmacodependientes), dentro y fuera de la Empresa y demás áreas comunes de trabajo.
- d) No se permite el ingreso de visitantes, contratistas, proveedores y Clientes a las instalaciones de la empresa., bajo efectos de sustancias Psicoactivas (Alcohol y sustancias farmacodependientes).
- e) El personal en general que por condiciones médicas específicas verificables y debidamente soportadas, deba consumir medicamentos con efectos farmacológicos

considerables, deberá reportar a la Empresa su condición a fin de tomar las medidas correspondientes.

Bajo las indicaciones y parámetros contemplado en la Resolución 1843 de 2025 la empresa podrá realizar pruebas de alcoholemia, alcoholimetría de sustancias psicoactivas, aleatoriamente y sin previo aviso a todo el personal, contratistas, visitantes y partes interesadas o después de un accidente cuando exista duda razonable; así mismo, se compromete a desarrollar programas de prevención al consumo de alcohol, tabaco, drogas y medicamentos no autorizados.

Con el fin de proteger la integridad de la persona, el empleador suspenderá de manera INMEDIATA la labor que realiza el trabajador, contratista y/o partes interesadas, así mismo el ingreso al visitante cuando se presente casos positivos de alcohol y drogas.

La Empresa resalta la responsabilidad de cada uno de los trabajadores de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de alcohol y/o de sustancias psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades.

La Gerencia General se compromete realizara campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida saludables. Igualmente asignar los recursos necesarios para el desarrollo de esta Política.

CAPITULO XXII

PROTECCION POR MEDIOS TECNOLOGICOS

ARTÍCULO 131. la empresa, posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos

PARAGRAFO. En la empresa **BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCIONES S.A.S**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIII

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 132. Durante la Jornada de Trabajo diaria o cumpliendo funciones asignadas por la empresa, dentro o fuera del país, se establece como particular obligación de los trabajadores, observar disciplina. En consecuencia, queda expresamente prohibido, en general, todo cuanto altere el orden y la disciplina interna.

ARTÍCULO 133. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de

teletrabajo por parte de EL EMPLEADOR, este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de Teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 134. –Definiciones:

- A. **TELETRABAJO.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. **(artículo 52 que modifiko el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008).**
- B. **MENSAJE DE DATOS.** Es la información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax. **(ley 527 de 1999, art 2).**
- C. **TELETRABAJADOR:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera del empleador a la que presta sus servicios. **(artículo 2 de la Ley 1221 de 2008)**

ARTÍCULO 135. Según el artículo 52 que modifiko el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo Móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria

regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

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

ARTÍCULO 136. tal y como lo establece el artículo 53 AUXILIO DE CONECTIVIDAD, por medio del cual se adicional un artículo a la Ley 1221 de 2008, quedando así:

"Artículo 6A de la ley 1221 de 2008.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

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

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

ARTICULO 137. Todos los teletrabajadores (as) gozan de las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, tal y como lo estable la ley 1221 de 2008 y las demás adiciones hechas por la Ley 2466 de 2025 en su artículo 54.

ARTICULO 138. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin. (Art. 55 Ley 2466 de 2025)

ARTICULO 139. Todo programa de teletrabajo se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de

- presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
 - d) Disminuir el absentismo laboral.
 - e) Mejorar los procesos laborales.
 - f) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 140. Los empleados podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- a) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- c) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- d) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 141. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

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

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

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos

descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 142. Los trabajadores y tele trabajadores del empleador tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El Teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

- a) El derecho de los tele trabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección de la discriminación en el empleo.
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d) La remuneración.
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f) El acceso a la formación.
- g) La permanencia mínima de tiempo estimado por la empresa como trabajador para ser admitido como tele trabajador.
- h) La protección de la maternidad. Las tele trabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del tele trabajador.

ARTÍCULO 143. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Un computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por el empleador, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b) Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c) Una cuenta de correo electrónico.
- d) El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 144. A continuación, se enlistan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por el empleador:

- a) El empleador brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que

le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a el empleador o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

- c) De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 145. Aportes al sistema de seguridad social integral. Los tele trabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

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

ARTÍCULO 146. obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales, en lo que respecta al teletrabajo, por parte de EL EMPLEADOR.

- a) El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa.
- c) Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012
- d) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- e) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral
- f) Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del Tele trabajador.
- g) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
- h) Suministrar a los tele trabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los

equipos informáticos y su prevención.

- i) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- j) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el Teletrabajo, cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

ARTÍCULO 147. Obligaciones por parte del tele trabajador:

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

ARTÍCULO 148. Son responsabilidades de EL EMPLEADOR frente al teletrabajador:

- a) La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- b) El suministro a los tele trabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los tele trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c) Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e) Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra)
- f) La necesidad y probabilidad de controlar la duración de la jornada y con ella la acusación de recargos de ley por labores en tiempo nocturno y suplementario.
- g) Tener en cuenta la no causación de auxilio de transporte.
- h) El carácter no salarial de los contenidos orientados a facilitar su trabajo, tales como equipos informáticos y de comunicación, insumos, auxilios, o pagos de servicios de

energía y teléfono.

- i) Programación precisa de los descansos remunerados y de las vacaciones

ARTÍCULO 149. - Los teletrabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas distintas.
- c) Confidencialidad en el manejo de la información.
- d) Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
- e) Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
- f) Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
- g) Conectividad y disponibilidad.
- h) Incompatibilidades e inhabilidades.
- i) Firma digital.
- j) Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- k) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional (SG –SST) de la empresa.
- l) Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción.

ARTÍCULO 150. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tendrá en cuenta la modalidad de Teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en la modalidad de Teletrabajo.

ARTÍCULO 151. REVERSIBILIDAD: Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto EL TELETRABAJADOR como EL EMPLEADOR podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo a través de comunicación escrita con un preaviso mínimo de un mes de antelación. Si EL TELETRABAJADOR previamente desempeñaba sus funciones al interior de las oficinas de la organización este retomará la situación laboral existente previa a la celebración del presente acuerdo, pero si EL TELETRABAJADOR fue contratado inicialmente bajo esta modalidad de tele trabajo no podrá exigir integración al modelo presencial convencional excepto si las dos partes lo acuerdan mutuamente, dejando en tal caso de ser considerado un TELE TRABAJADOR.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si EL TELETRABAJADOR tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a EL EMPLEADOR de forma escrita y con una antelación mínima de un mes. En este caso, EL EMPLEADOR se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.



ARTÍCULO 152. DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES. Tendrá derecho a disfrutar de la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que el resto de los empleados del empleador que desempeñen sus tareas mediante presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, EL TELETRABAJADOR tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 153. EL TELETRABAJADOR tendrá derecho a participar en todos los escenarios de formación que EL EMPLEADOR considere oportunas en el proceso de mejora de sus competencias y adquisición de nuevas habilidades según el plan de capacitación anual del empleador. Además, EL TELETRABAJADOR recibirá una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo Implantado en la empresa, relacionadas con las buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional como del adecuado uso de la organización del trabajo y manejo de horarios de trabajo. Igualmente, el empleador se compromete a actualizar periódicamente la formación teórica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo.

ARTÍCULO 154. El teletrabajo no supondrá deterioro de los derechos sindicales del TELETRABAJADOR. Estará sometido a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

ARTÍCULO 155: Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento.

ARTÍCULO 156. REGISTRO DE TELETRABAJADORES. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal. (Ley 1221 de 2008 Art. 6).

ARTÍCULO 157. Cuando la Empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Salud y de Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

ARTÍCULO 158. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa dará inmediato aviso al Inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos en los Artículos de este Capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 159. En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XXIV

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 160. REGISTRO DE TELETRABAJADORES. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal. (Ley 1221 de 2008 Art. 6).

ARTÍCULO 161. Cuando la Empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Salud y de Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

ARTÍCULO 162. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa dará inmediato aviso al Inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación. **PARÁGRAFO.** Los casos previstos en los Artículos de este Capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 163. En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo

CAPITULO XXV

PUBLICACIONES

ARTICULO 164. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (**artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo**).

ARTICULO 165. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 C.S.T, El presente reglamento de trabajo se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su

propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (**Artículo 120 C. S. del T. modificado por el Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025**).

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTICULO 166. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el capítulo anterior de este reglamento (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

CAPITULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 167. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el empleador.

ARTICULO 168. En todos los casos que no se encuentren expresamente previstos por el presente reglamento y las disposiciones laborales vigentes, se aplicará en lo pertinente, los dispositivos internos que dicten la organización, la jurisprudencia, el código sustantivo del trabajo y la constitución política de Colombia.

ARTICULO 169. BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES SAS tendrá derecho de enmendar o agregar cualquier artículo a este Reglamento Interno de Trabajo en el futuro, de conformidad a su política institucional o actividades en el territorio colombiano.

CAPITULO XXVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 170. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S. del T.).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

San José de Cúcuta, a los 27 días del mes de noviembre del año 2025.


SOLANGEL JAIMES BASTOS
CC N° 60.440.764 Expedida en los Patios.
Representante Legal
BASTO ALL IN CONTAINER DISTRIBUCCIONES SAS
Nit: 901.287.884-4.