

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVICIOS INTEGRALES DE ESTERILIZACIÓN S.A.S.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°. El presente es el reglamento interno de trabajo, prescrito por la empresa **SERVICIOS INTEGRALES DE ESTERILIZACIÓN S.A.S.**, identificada con **NIT 900901196-6**, con domicilio principal en la CR 15 138 25 BG 23 A, Pereira – Risaralda, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la sociedad como todos sus trabajadores, trabajadoras y aprendices de la sede de su domicilio principal y de sus sucursales y agencias actualmente existentes o que se creen en un futuro. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Visa de trabajo, permiso por protección personal, o el documento que le permita trabajar en Colombia y cédula de extranjería, si la persona en proceso es extranjero.
- 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, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional.
- e) 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.
- f) Certificados de estudios del plantel donde culminó sus estudios básicos, secundarios, técnicos, tecnológicos o universitarios, cursos, seminarios y especializaciones de ser el caso.

- g) Acceder a la realización de las evaluaciones médicas de preingreso en las fechas establecidas por la empresa, a fin de conocer la aptitud del aspirante para desempeñar en forma eficiente las labores sin menoscabo de su salud o la de terceros.
- h) Acceder a la práctica de los exámenes médicos exigidos en temas de seguridad y salud en el trabajo indispensables para verificar las condiciones de salud, cuando el cargo se ubique dentro de las labores definidas por la ley como de alto riesgo.
- i) Fotografía digital.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el Reglamento o exigir al aspirante, 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 el efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo *“datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...”* (artículo primero, Ley 13 de 1972; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 11 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991, art. 22).

PARÁGRAFO 2: La empresa se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y demás normas que las adicionen, modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales. Además, la empresa podrá confirmar las recomendaciones, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados.

PARÁGRAFO 3: Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados, dará lugar al rechazo del aspirante, y en caso de haberse celebrado el contrato de trabajo, dará lugar a la terminación con justa causa, de conformidad con el numeral 1, literal A, del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO III

RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3°. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios

del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 4°. FORMALIDADES DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. La relación de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Sociedad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz.
3. Identificación del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
9. La obligación de afiliación al sistema de seguridad social en la etapa lectiva y en la etapa práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 5°. EDAD MÍNIMA PARA LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 15 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado.

ARTÍCULO 6°. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL EN LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Sociedad un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo:

En la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 7°. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales, pagados plenamente por la Sociedad patrocinadora.

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de seguridad social en salud, riesgos laborales y pensión, conforme al régimen de trabajadores y trabajadoras dependientes.

ARTÍCULO 8°. RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El ejercicio de la facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los aprendices deberán cumplir con los deberes, obligaciones y prohibiciones expuestas en el presente reglamento y se podrán imponer las sanciones disciplinarias contempladas, previo proceso disciplinario.

ARTÍCULO 9°. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la Sociedad patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento.

ARTÍCULO 10°. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ. La empresa patrocinadora, reportará al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, o a la institución de formación debidamente reconocida por el Estado, los incumplimientos por parte del aprendiz que imposibilitan continuar con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 11°. OBLIGACIÓN DE VINCULACIÓN DE APRENDICES. Las Empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores y trabajadoras no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñen.

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12°. La Sociedad una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Sociedad, las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras, y por parte de éstos, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 13°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato del trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 14°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15°. 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 los trabajadores y trabajadoras continuaren 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 y trabajadoras en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16°. Son meros trabajadores y trabajadoras accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Sociedad. Estos trabajadores y trabajadoras tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores y trabajadoras accidentales o transitorios no se consideran trabajadores y trabajadoras vinculados a la Sociedad y por lo tanto quedan excluidos de la presente reglamentación.

PARÁGRAFO 2: Se consideran trabajadores y trabajadoras vinculados a la Sociedad, las personas que transitoriamente y por un tiempo determinado, se contraten para desempeñar labores comprendidas dentro del objeto o actividad ordinaria de la Sociedad de acuerdo con el artículo 1° de este reglamento.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º. La jornada máxima semanal será de 42 horas semanales, una vez transcurridos 5 años de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, por lo anterior, la reducción de la jornada laboral se realizará gradualmente, como lo ordena el artículo 3 de la mencionada norma.

Para el año 2024, la jornada máxima semanal será de 46 horas.

Para el año 2025, la jornada máxima semanal será de 44 horas.

Para el año 2026, la jornada máxima semanal será de 42 horas.

En consecuencia, para el año 2025, las horas de entrada y salida de los trabajadores y trabajadoras, son las que a continuación se expresan, así:

AUXILIARES CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

- Lunes a viernes:
- Mañana : 08:00 am – 17:00 pm
- Noche: 17:00 pm – 05:00 am; 18:00 pm - 6:00 am; 19:00 pm – 07:00 am.
- Los trabajadores cuentan con una hora de almuerzo.
- Realizarán pausas activas por un término de 5 minutos

ADMINISTRATIVOS

- Lunes a viernes: 7:00 - 16:00; 08:00 am – 17:00 pm
- Los trabajadores cuentan con una hora de almuerzo.
- Realizarán pausas activas por un término de 5 minutos

CONDUCTORES

- Turnos rotativos
- 4:30 am - 12:30 pm; 13:00 pm - 21:00 pm; 16:00 pm - 24:00 pm.
- Los trabajadores cuentan con una hora de almuerzo.
- Realizarán pausas activas por un término de 5 minutos.

PARÁGRAFO 1: La empresa estará facultada para hacer cambios en los turnos indicados anteriormente dependiendo de la necesidad de la operación. Los cambios que puedan suscitarse en el turno se comunicarán a los trabajadores y trabajadoras con la anticipación que permita las circunstancias o las condiciones especiales del servicio.

PARÁGRAFO 2: Cuando por caso fortuito, que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, y no pueda desarrollarse la jornada del trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. - El art. 51 de la Ley 789/2002 modificó el literal c) del inciso primero del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo e incluyó en ese mismo artículo el literal d). Los mencionados literales establecen:

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

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero los trabajadores y trabajadoras devengarán el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

d) El empleador, los trabajadores y trabajadoras podrán acordar que la jornada semanal, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podría coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima legal semanal. (Art. 51 de la Ley 789 del 2002).”

PARÁGRAFO 4. El empleador no podrá, aún con el consentimiento de los trabajadores y trabajadoras, contratarlos para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20 Literal c) Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 5. La Sociedad, se reserva el derecho de variar el horario diurno de trabajo, cuando las necesidades del servicio lo ameriten, en todas o algunas de sus partes, o para establecer una jornada continua de trabajo, o cuando las necesidades del servicio lo requieran para alargar o acortar algunas jornadas de trabajo, siempre que el horario establecido no supere la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo permitida.

CAPÍTULO VII

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA

1. TELETRABAJO

ARTÍCULO 18°. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO. El teletrabajo es una modalidad

laboral que permite al empleado realizar sus funciones y actividades laborales en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC). Esta modalidad está regulada en Colombia bajo la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, los cuales establecen los lineamientos y condiciones para su implementación.

ARTÍCULO 19°. MODALIDADES DE TELETRABAJO. De acuerdo con la normativa vigente, el teletrabajo en Colombia se clasifica en las siguientes modalidades:

Teletrabajo autónomo: El trabajador y trabajadora operan desde un lugar fijo fuera de la empresa, utilizando tecnologías de la información para comunicarse, cumplir sus funciones y debe acudir esporádicamente a la empresa.

Teletrabajo móvil: El trabajador y trabajadora no tienen un lugar fijo, sino que realizan su labor en varios lugares con el uso de dispositivos móviles para la comunicación y debe acudir ocasionalmente a la empresa.

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.

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 está a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

Teletrabajo suplementario: El trabajador y trabajadora distribuyen su tiempo entre las instalaciones de la empresa y un lugar diferente, dependiendo de la necesidad del servicio.

ARTÍCULO 20°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. La empresa, en su calidad de empleador, se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones en el marco de esta modalidad:

Proveer herramientas de trabajo: Garantizar que los teletrabajadores y teletrabajadoras cuente con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus labores. En caso de que se requiera que el trabajador o trabajadora use sus propios equipos, se establecerán acuerdos para la compensación de gastos.

Seguridad y salud en el trabajo: Evaluar y garantizar que el lugar donde se desempeñen las actividades del teletrabajo sea seguro y cumpla con las condiciones ergonómicas mínimas, así como orientar al trabajador y trabajadora sobre prácticas seguras.

Capacitación en uso de TIC: Brindar a los teletrabajadores y teletrabajadoras la capacitación adecuada sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación, con el fin de facilitar su labor y garantizar la seguridad de la información.

Política de desconexión laboral: Respetar el derecho de los teletrabajadores y teletrabajadoras a la desconexión laboral fuera de su horario de trabajo, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Protección de la información y confidencialidad: Implementar medidas para proteger la información de la empresa y velar por la confidencialidad de los datos manejados por los teletrabajadores y teletrabajadoras.

ARTÍCULO 21°. OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES Y TELETRABAJADORAS. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán las siguientes obligaciones:

Disponibilidad y conectividad: Mantener la disponibilidad acordada con la empresa y garantizar la conexión a los sistemas de comunicación durante su jornada laboral.

Seguridad de la información: Respetar las políticas de seguridad y confidencialidad de la información de la empresa y aplicar las medidas establecidas para proteger los datos a los que tenga acceso.

Reportar condiciones de riesgo: Informar a la empresa sobre cualquier condición que pueda representar un riesgo para su salud o seguridad en el lugar de teletrabajo.

Cumplimiento de la jornada laboral: Respetar los horarios establecidos y no realizar actividades ajenas al trabajo dentro de la jornada laboral pactada.

ARTÍCULO 22°. DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES Y TELETRABAJADORAS. Los teletrabajadores y teletrabajadoras cuenta con los mismos derechos y beneficios que un trabajador y trabajadora en modalidad presencial. Estos derechos incluyen el derecho a la desconexión laboral contemplados en la ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

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

ARTÍCULO 23°. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO. La empresa, en coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), adoptará las medidas necesarias para evaluar el lugar de trabajo de los teletrabajadores y teletrabajadoras y

garantizar que se cumplan las normas de seguridad, ergonomía y salud laboral establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Los teletrabajadores y teletrabajadoras, a su vez, deberá cumplir con las recomendaciones en materia de salud y ergonomía, y reportar cualquier situación que afecte su salud o integridad.

ARTÍCULO 24° REVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL TELETRABAJO. La empresa llevará a cabo revisiones periódicas de las condiciones del teletrabajo, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas y evaluar la efectividad de esta modalidad. Dichas revisiones se realizarán en colaboración con el área de Recursos Humanos y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 25°. De conformidad con lo dispuesto por la Ley 2121 de 2021 el trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en las instalaciones del empleador, caracterizada por el desarrollo total de las labores de manera remota y el respeto a todas las garantías laborales y de seguridad social de que gozan todos los trabajadores y trabajadoras, además, por expresa disposición legal no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

ARTÍCULO 26°. De acuerdo con el Decreto 555 de 2022 por medio del cual se reglamentó la Ley 2121 de 2021, se establece que para la implementación del trabajo remoto el empleador deberá pactar con el trabajador y trabajadora las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, espacio y seguridad informática. Así mismo, se deberá respetar el contenido mínimo del contrato de trabajo, las obligaciones, deberes y derechos de las partes involucradas en la relación laboral.

ARTÍCULO 27°. Para ejecutar el contrato de trabajo bajo esta modalidad se requiere el acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador o la trabajadora, y el aval de la ARL con relación al lugar en el que serán prestados los servicios, puesto que el lugar deberá cumplir con los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 28°. Al ser un contrato remoto la firma del mismo deberá hacerse a través del mecanismo de firma electrónica o digital, así como la de los demás documentos laborales que se requieran. En este documento se deberán indicar las circunstancias particulares que tienen lugar en la relación laboral, tales como el uso y la disposición de las herramientas de trabajo, el valor del auxilio compensatorio por costos de servicios públicos y la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29°. A los trabajadores y trabajadoras remotos les serán aplicables todas las disposiciones consagradas en este RIT, se les respetarán todos los derechos laborales y los específicos que las normas que regulen esta modalidad de ejecución del contrato dispongan. Las condiciones particulares de ejecución del contrato de trabajo se incorporarán en el contrato de trabajo.

3. TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 30°. De conformidad con la Ley 2088 de 2021, el trabajo en casa es una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. Con relación a esta modalidad ocasional de trabajo el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 ha establecido que es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. Cuando sea necesario adoptar el trabajo en casa, el empleador informará previamente a los trabajadores y trabajadoras por escrito, y deberá atenderse a lo establecido en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO: El empleador podrá autorizar en situaciones excepcionales, ocasionales, o de emergencia sanitaria, o de emergencia Nacional, o de orden público o por solicitud transitoria del empleado y siempre y cuando la actividad lo permita, desarrollar jornada parcial o total de trabajo en casa, en conformidad con lo regulado por la Ley 2088 del 2021 y el Decreto 649 de 2022.

ARTÍCULO 31°. Los trabajadores y trabajadoras que trabajen bajo la modalidad de trabajo en casa u horario flexible tendrán los mismos derechos y deberes que tienen los trabajadores y trabajadoras sin esta modalidad.

ARTÍCULO 32°. No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

PARÁGRAFO. Los trabajadores y trabajadoras que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes y que tengan derecho a auxilio de transporte, en su remplazo recibirán auxilio de conectividad.

ARTICULO 33°. Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar garantizando la desconexión laboral y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores y trabajadoras.

PARÁGRAFO. La Empresa debe garantizar la dignidad humana de los trabajadores y trabajadoras, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa. No se permite la realización de solicitudes, órdenes, requerimientos de respuesta a los trabajadores y trabajadoras por fuera del horario laboral acordado; salvo que se trate de eventos de carácter excepcional que requieran respuesta inmediata, en el marco de las obligaciones, de los trabajadores y trabajadoras de lealtad y colaboración.

ARTICULO 34°. Para el seguimiento de las tareas a cargo de los trabajadores y trabajadoras, el empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de

éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. En caso de cambios en las tareas asignadas, debe definirse de manera previa y acordada el mecanismo de seguimiento.

ARTÍCULO 35°. La empresa deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia. Adicionalmente, el empleador debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras en casa los tiempos, permisos, licencias y demás prerrogativas de tiempo laboral establecidas en la ley.

ARTÍCULO 36°. Durante el período de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario consagrado en este RIT.

ARTÍCULO 37°. Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por los trabajadores y trabajadoras durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que este tiene derecho.

ARTÍCULO 38°. El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades de los trabajadores y trabajadoras desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

PARÁGRAFO. La empresa deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores y trabajadoras sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir enfermedades o accidentes.

ARTÍCULO 39°. Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Empresa información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 40°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

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 (6:00a. m.).

ARTÍCULO 41°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede de la máxima legal, en todos los eventos el que se ejecuta a continuación de la jornada ordinaria (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 42°. En ningún caso las horas extra de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (02) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 43°. No se requerirá permiso ante el ministerio de trabajo para laborar horas extra. Sin embargo, la sociedad deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador y trabajadora en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTÍCULO 44°. Cuando la sociedad reconozca los recargos, estos se producirán de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. En todo caso la Sociedad llevará el control de las horas extras de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 45°. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la sociedad y sus trabajadores y trabajadoras a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 46°. La Sociedad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO IX

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 47°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO. 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, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 48°. El trabajo en día de descanso obligatorio, 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 y la trabajadora por haber laborado la semana completa.

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 (01) de julio de 2025, se incrementara el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero (01) de julio de 2026, se implementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

- A partir del primero (01) de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar en día de descanso obligatorio, de 100%

PARÁGRAFO 1. 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 si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

ARTÍCULO 49°. El descanso en los domingos tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 50°. La Sociedad sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores y trabajadoras que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o, que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador o trabajadora que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiera sido prestado el servicio por el trabajador o la trabajadora.

ARTÍCULO 51°. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distinto del domingo, se liquidará de la misma forma al descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo.

ARTÍCULO 52°. No serán consideradas como faltas al trabajo para efecto de la remuneración del descanso, las ocasionadas por la aplicación de sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 53°. Los trabajadores y trabajadoras que laboren excepcionalmente en días de descanso obligatorio tienen derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

ARTÍCULO 54°. 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 hubiere 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 el 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.T.).

CAPÍTULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 55°. Los trabajadores y trabajadoras que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1°, C.S.T.).

ARTÍCULO 56°. La época de vacaciones debe ser señalada por la Sociedad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición de los trabajadores y trabajadoras, 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.T.).

ARTÍCULO 57°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador y trabajadora no pierden el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 58°. Las partes, podrán acordar por escrito, previa solicitud de los trabajadores y trabajadoras, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 59°. En todo caso, los trabajadores y trabajadoras gozarán anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores y trabajadoras técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que prestan sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador o la trabajadora goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo a lo prescrito en este artículo.

PARÁGRAFO: Está prohibido acumular o compensar, aun parcialmente, las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, durante la vigencia del contrato de trabajo. Estos deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se haya causado. Cuando para los mayores de 18 años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales este pago solo se considera válido si al efectuarse, el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 60°. Durante el período de vacaciones el trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 61°. El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, previa aprobación de la Sociedad.

ARTÍCULO 62°. La Sociedad puede determinar para todos o parte de sus trabajadores y trabajadoras, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicio, se entenderán que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 63°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

Cuando por razones de fuerza mayor la Sociedad necesite de los servicios de un trabajador que se encuentre disfrutando de vacaciones, podrá interrumpirlas notificando por escrito al trabajador e informándole la fecha en que debe reiniciar labores.

Cuando un trabajador se enferme y tenga incapacidad determinada por la entidad prestadora de salud correspondiente, las vacaciones se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. Los trabajadores y trabajadoras en este caso están obligados a presentar en forma inmediata a la Sociedad el respectivo certificado de incapacidad.

PARÁGRAFO 1. En estos casos, los trabajadores y trabajadoras no pierden el derecho a reanudarlas o a acumularlas por los días que quedaren pendientes previa autorización de la Sociedad.

ARTÍCULO 64°. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO XI

PERMISOS

ARTÍCULO 65°. De conformidad con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 57 del código sustantivo del trabajo, la empresa concederá a sus trabajadores, trabajadoras y aprendices, las siguientes licencias remuneradas, previa aprobación, en las siguientes circunstancias:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

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

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador o trabajadora. Será facultad de la empresa reconocer la licencia por calamidad doméstica, según cada caso concreto, y podrá otorgarse desde un (01) día, hasta cinco (05) días calendario.

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. Será facultad de la empresa, otorgar el tiempo para este permiso, que será máximo de tres (03) horas.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador o la trabajadora por requerimiento del centro educativo. Será facultad de la empresa, otorgar el tiempo para este permiso, que será máximo de tres (03) horas.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

LICENCIAS

LICENCIA DE LUTO. 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 (05) 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. (Artículo 57 C.S.T. modificado por la Ley 1280 de 2009 numeral 10), en caso de que no se demostrare la ocurrencia del hecho con el documento debido, se descontara del salario los días tomados como licencia.

Entiéndase los familiares del trabajador en el siguiente sentido:

1. Parentesco por consanguinidad.

- Padres.
- Hijos.
- Hermanos.
- Abuelos.
- Nietos.

2. Parentesco por afinidad.

- Suegros.
- Hijos del cónyuge.

3. Parentesco civil.

- Padres adoptantes.
- Hijos adoptivos.

LICENCIA DE MATERNIDAD. En caso de los estados de embarazo toda trabajadora tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (Artículo 236 del C.S.T. modificado por la Ley 1822 de 2017. numeral 5). 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, Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

LICENCIA DE PATERNIDAD. En caso del nacimiento de los hijos del trabajador tendrá dos (02) semanas de licencia remunerada de paternidad que opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, de conformidad con la Ley 2114 de 2021. El único soporte válido para el otorgamiento de 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. (Artículo 236 C.S.T. modificado por la Ley 1822 de 2017 Parágrafo 2).

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el parágrafo 4 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo del que les corresponde por licencia de maternidad o de paternidad según corresponda, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el parágrafo 5 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

PERMISO DE LACTANCIA. De conformidad con la Ley 2306 de 2023, se concederán a la trabajadora lactante dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. Una vez cumplido este periodo, se le concederá a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años de edad del niño o niña, siempre y cuando se mantenga y manifieste una lactancia materna continua y adecuada.

LICENCIA POR LEY ISAAC. La Empresa reconocerá y otorgará a los trabajadores una licencia remunerada de 10 días hábiles, una vez al año, a uno de los padres trabajadores que tengan a su cargo la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una

enfermedad o condición terminal. Se considera enfermedad en fase terminal aquella que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos hayan dejado de ser eficaces.

DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de la licencia remunerada en caso de aborto, la trabajadora debe presentar a la empresa, un certificado médico sobre lo siguiente:

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

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 66°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

1. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador o trabajadora 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 Sociedad 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 parafiscales se efectuarán sobre la base del setenta por ciento (70%) de dicho salario.

4. El trabajador o trabajadora 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).

5. Cuando se trate de trabajos por equipos, que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Sociedad podrá estipular con sus trabajadores y trabajadoras salarios uniformes, siempre que estos salarios comparados con los de las actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

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

ARTÍCULO 68. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral 1°, C.S.T.).

ARTÍCULO 69°. El salario se pagará al trabajador directamente o por consignación en cuenta de éste 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.T.).

PARÁGRAFO 1. Por motivos de seguridad y defensa de sus intereses y los de los trabajadores y trabajadoras, la Sociedad podrá, cuando así lo estime necesario, efectuar los pagos en cheques o realizar consignaciones en bancos pre-establecidos de común acuerdo.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50/90, no constituyen salario los pagos que recibe el trabajador o la trabajadora de manera ocasional y por mera liberalidad tales como: primas, bonificaciones, bonos por productividad, compensaciones, gratificaciones, gastos de representación, viáticos, viáticos accidentales, medios de transporte, elementos de trabajo, prestaciones sociales, calzado y vestido de labor. Tampoco los beneficios y auxilios habituales u ocasionales tales como la alimentación, habitación o vestido y las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

CAPÍTULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 70°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores y trabajadoras a su cargo. Igualmente, es su obligación, garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 71°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores y trabajadoras se prestarán por la E.P.S., A.R.L. o a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 72°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador o trabajadora debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, o no presente incapacidad médica expedida por la entidad competente, 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.

ARTÍCULO 73°. Los trabajadores y trabajadoras deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Sociedad en determinados casos. El trabajador o trabajadora que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa (Art.208 c.s.t.).

ARTÍCULO 74°. Los trabajadores y trabajadoras deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Sociedad para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 75°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTÍCULO 76°. Todo accidente de trabajo debe ser reportado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la ocurrencia de este, a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual esté afiliada la Sociedad; para lo anterior se debe diligenciar el formulario correspondiente de la respectiva A.R.L.; dicho formulario debe ser elaborado y firmado por el superior inmediato.

La Sociedad no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 77°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador o trabajadora lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 78°. La Sociedad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 79°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere y resumen de lo declarado por ellos. Es deber del superior jerárquico elaborar el informe del accidente de trabajo en forma inmediata para presentarlo ante la ARP y procurar la asistencia médica inmediata. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud, establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 80°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Sociedad como los trabajadores y trabajadoras, 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 S.S., y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 81°. Los trabajadores y trabajadoras en uso de licencias no remuneradas no tendrán derecho al servicio médico prestado por la Sociedad por enfermedad o accidentes adquiridos durante el tiempo de ausencia. La Sociedad no asumirá los riesgos que sobrevengan durante la licencia excepto el pago del seguro de vida y auxilio funerario al que haya lugar de acuerdo con la Ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes según la Ley, originadas antes de la licencia o el permiso.

ARTÍCULO 82°. Todos los trabajadores y trabajadoras están obligados a observar rigurosamente las instrucciones impartidas o las medidas adoptadas bien por las autoridades competentes o por la Sociedad teniendo de presente la política de salud ocupacional que se ha impartido, en orden a obtener la seguridad y protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 83º. Las enfermedades o incapacidades adquiridas y sobrevenidas en circunstancias en que se colocó el trabajador o la trabajadora por su voluntad, tales como las heridas recibidas en riñas voluntarias, atentados contra su vida propia, por embriaguez y otras semejantes se someterán a lo dispuesto para estos casos en la ley que regule la materia.

CAPÍTULO XIV

POLÍTICA DE CERO ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTICULO 84. OBJETIVO: En la empresa existe cero tolerancias al consumo o presencia de alcohol, tabaco y drogas, por ello establecerá el procedimiento para determinar si el trabajador ha incurrido en ese consumo. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de esta será considerada falta grave constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo.

ARTICULO 85. PROCEDIMIENTO Y POLÍTICA

a. Será calificado con falta grave constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo presentarse a las instalaciones de la empresa en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes, así como consumir tabaco, cigarrillo aun cuando sea electrónico, vapers y similares.

b. Bajo ningún motivo se permite dentro las instalaciones de la empresa, cualquiera sea la cantidad, bebidas con algún contenido de alcohol o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, tabaco y cualquier sustancia producto semejante.

c. Por ningún motivo se permitirá el consumo o tenencia de algunas de las sustancias descritas en el punto anterior.

d. Está estrictamente prohibido operar cualquier equipo o máquina dentro de la empresa, en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o realizando consumo de tabaco o similares. Cualquier daño que se ocasione por el incumplimiento de esta prohibición habilitará a la empresa para abrir proceso disciplinario además de ejercer las acciones legales correspondientes en caso de daño a los bienes o daños generados a un tercero.

e. Se prohíbe el ingreso de cualquier persona a quien se les encuentre alcohol o drogas, así como también a quienes lo hayan consumido y como consecuencia de ello se abriría el proceso disciplinario correspondiente.

f. La empresa tendrá la potestad de practicar pruebas de alcohol o drogas de manera aleatoria. En caso de ser positivo el resultado de estas pruebas, ameritará la apertura del proceso disciplinario.

g. Está estrictamente prohibido presentarse a las instalaciones de la empresa bajo las influencias del alcohol o sustantiva alucinógena, sin importar el grado o tolerancia que tenga

la persona a dicha sustancia.

h. El manejo de esta información y del procedimiento anteriormente descrito, será de carácter confidencial, salvaguardando la intimidad del trabajador.

XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 86°. Los trabajadores, trabajadoras y aprendices tienen como deberes los siguientes:

- a) Respetar y acatar las instrucciones impartidas por la empresa.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Sociedad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo o que sean formuladas por la empresa.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos, equipos e instrumentos de trabajo o materiales asignados para la actividad.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- k) Ser leal a sus superiores y representantes de la Sociedad.
- l) Guardar respeto a los clientes de la Sociedad.
- m) Mantener actualizados los datos de contacto por parte de los trabajadores y trabajadoras e informar a la empresa sobre dichos cambios.

- n) Atender las indicaciones que la Sociedad haga por medio de comunicados o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- o) Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y demás colaboradores de la empresa.
- p) Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos.
- q) Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
- r) Coadyuvar en la preservación de los bienes de la Sociedad.
- s) Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.
- t) Velar por la debida conservación de los bienes de la Sociedad, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento.
- u) Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la Sociedad y demás equipos y herramientas de trabajo en forma objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
- v) Dar aviso oportuno, al jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento.
- w) Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en la Sociedad sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
- x) Las trabajadoras de la Sociedad que quedasen en estado de embarazo, están obligadas a aportar a la Sociedad una constancia firmada por el médico tratante, en donde conste por lo menos, el estado de embarazo, y la fecha probable desde la cual la trabajadora deberá empezar a gozar de la licencia de maternidad.

CAPÍTULO XVI

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 87º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la sociedad es el siguiente:

- Gerente.
- Jefe de la central.
- Conductores - Auxiliares de central - Servicios generales.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 88°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica. Las actividades son las que se encuentran descritas en la Resolución 1796 de 2018, Código de Infancia y Adolescencia y demás normas que señalen en forma específica las actividades prohibidas para menores de edad.

ARTÍCULO 89°. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores y trabajadoras menores, quienes para trabajar requieren permiso del ministerio del trabajo.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR, LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y APRENDICES

ARTÍCULO 90°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las herramientas necesarias para la realización de labores.
2. Procurar a los trabajadores y trabajadoras instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice seguridad de los colaboradores.
3. Contar con los elementos necesarios para la atención de accidentes o enfermedades.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y trabajadora.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, cargo desempeñado y salario devengado.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, o por licencia de maternidad. 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.

10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Pagar al trabajador todas las prestaciones sociales de manera oportuna.
12. Pagar al trabajador el salario correspondiente en los términos establecidos.
13. Dar a todos los trabajadores y trabajadoras el mismo trato y abstenerse de molestarlos por su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual u opiniones políticas.
14. Dar cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión laboral consagrado en la Ley 2191 de 2022, asumiendo la obligación de crear, mantener y verificar las condiciones necesarias para su ejercicio por parte de los trabajadores salvo las excepciones contempladas en la Ley.

ARTÍCULO 91º. Son obligaciones especiales de los trabajadores, trabajadoras y aprendices:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Sociedad o sus representantes.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Sociedad.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el ejercicio del cargo o actividades formativas.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, lo mismo que abstenerse de ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
5. Comunicar oportunamente a la Sociedad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la Sociedad.
7. Observar las medidas preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Sociedad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.). Igualmente deberá informar cualquier cambio de estado civil, fallecimiento de hijos, esposo(a) o padres, nacimiento de hijos y, en general, toda la información correspondiente a su hoja de vida.
9. Suministrar la documentación requerida con destino a la Seguridad Social y a la Caja de Compensación Familiar, con el fin de que puedan beneficiarse de las prestaciones sociales otorgadas por estas entidades.

10. Avisar al empleador o a sus representantes de cualquier desperfecto en los útiles de trabajo que pudiese llegar a poner en riesgo la salud, la integridad física o la vida de las personas, para que la herramienta o equipo sean reemplazado por otros que garanticen su funcionalidad y evite los riesgos antes dichos.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores o actividades de formación.
12. Utilizar en debida forma los elementos de protección personal suministrados por la Sociedad, con el fin de prevenir riesgos y accidentes de trabajo.
13. El personal de la Sociedad deberá vigilar e inspeccionar el estado de conservación de las herramientas y maquinarias e informar oportunamente cuando alguno se deteriore y sea inepto para el servicio para el cual fue concebida.
14. Utilizar en debida forma la dotación suministrada por el empleador.
15. Mantener muy ordenado y aseado su puesto de trabajo, eliminando objetos que desmeriten la imagen corporativa de la Sociedad.
16. Avisar oportunamente al empleador en caso de ocurrir un accidente de trabajo.
17. Ser en todo caso amable con el cliente de la Sociedad, atender sus preguntas y necesidades con prontitud y diligencia.
18. Auxiliar al compañero accidentado en la medida de sus posibilidades y ayudar en todo caso a la disminución de riesgos de la Sociedad.
19. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufran las maquinarias, equipos y herramientas a su cargo, por leves que sean.
20. Asistir puntualmente al trabajo.
21. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la sociedad.
22. Registrar las horas de ingreso y salida de la Sociedad, así como las que correspondan a los permisos concedidos durante las horas de trabajo.
23. En caso de que la Sociedad por una equivocación entregue o consigne al empleado o aprendiz una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la Sociedad dando aviso de dicha circunstancia.
24. Observa estrictamente los conductos regulares señalados por la Sociedad, cumpliendo con el debido proceso para cada trámite.

25. Usar el correo electrónico de la Sociedad únicamente para el cumplimiento del objeto de su trabajo.
26. Hacer uso únicamente de los programas autorizados por la Sociedad y dar al internet un uso racional, exclusivo y necesario en sus actividades.
27. Poner a disposición de la Sociedad en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a equipos, cuando haya sido autorizado para ello.
28. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
29. Presentar y aprobar las pruebas necesarias para el ejercicio del cargo, que en cualquier momento ordene la Empresa.
30. Observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud o que le ordene la Sociedad.
31. Acogerse a las políticas de la Sociedad relacionadas con el direccionamiento estratégico de la misma, observando el cumplimiento de su misión, visión, principios, mandatos y políticas que lo componen.
32. Evitar cualquier acto que permita formular reparos entre la Sociedad y alguna entidad por la conducta o el incumplimiento del trabajador o trabajadora.
33. Evitar situaciones personales o conflictivas, dentro o fuera de la Sociedad, con sus compañeros de trabajo o con terceros que puedan poner en riesgo la integridad de la Sociedad y las relaciones con sus trabajadores y trabajadoras o terceros.
34. Colaborar y participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.
35. Abstenerse de operar máquinas, equipos o herramientas que no le hayan sido asignadas para el desempeño de su labor.
36. Los conductores de los vehículos de la Sociedad deben mantener actualizada la licencia de conducción.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD, LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y APRENDICES

ARTÍCULO 92º. Se prohíbe a la sociedad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios o apoyo de sostenimiento y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, trabajadoras y aprendices sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, trabajadoras y aprendices a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Sociedad.
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores o trabajadoras 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, trabajadoras y aprendices en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores, trabajadoras y aprendices obligaciones de carácter religioso o político, 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 de trabajo, lo mismo que, la creación de fondos o asociaciones de carácter lucrativo, no reconocidos por autoridades competentes al interior de la organización.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de 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, trabajadoras y aprendices que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Sociedad.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, trabajadoras y aprendices o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).
11. 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 política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este 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.

ARTÍCULO 93º. Se prohíbe a los trabajadores, trabajadoras y aprendices:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Sociedad, así como consumirlas en su propio provecho dentro de la Sociedad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o ingerir licores de cualquier clase o en cualquier cantidad, en horas de trabajo, o presentarse bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o consumirlos o en horas laborables.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Sociedad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de las actividades laborales o formativas dentro de la empresa, suspendiendo o dificultando el flujo normal del trabajo, promoviendo suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, lo mismo que la creación de fondos o asociaciones de carácter lucrativo, no reconocidos por autoridades competentes al interior de la organización.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato.
8. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la Sociedad en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T), como también las marcas, emblemas o patentes suministradas por el empleador en objetivos distintos de los previstos en el contrato de

trabajo.

9. Se prohíbe fumar en el sitio de trabajo.
10. Contraer obligaciones con sus compañeros de trabajo, sea ello tomándoles dinero en préstamo o mutuo, o sirviéndoles de fiador, avalista o codeudor en cuantía que se exceda a su capacidad de pago.
11. Hacer préstamos de dinero a sus compañeros de trabajo, lucrándose de esta situación, sin autorización por escrito de la empresa.
12. Desobedecer o dilatar, injustificadamente, el cumplimiento de las órdenes del empleador o de sus representantes.
13. Suministrar a terceros, sin autorización de la Sociedad datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Sociedad.
14. Realizar cualquier acto que constituya delito o infracción tipificados en la ley.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o de terceros.
16. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste, cuando aún no ha terminado la jornada.
17. Fijar papeles, carteles, circulares, etc., en cualquiera de los sitios de la Sociedad, sin previa autorización del empleador.
18. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro las máquinas, equipos, o herramientas donde el trabajador y la trabajadora desempeñe sus labores.
19. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Sociedad.
20. Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra superiores, compañeros de trabajo o terceros.
21. Omitir, retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las solicitudes respetuosas de la sociedad, clientes o terceros, retenerlas o enviarlas a destinatario diferente a la que corresponda.
22. No cumplir estrictamente el horario de trabajo.
23. Hacer comentarios que menoscaben la integridad moral, el prestigio o el buen nombre de la Sociedad o de cualquiera de sus compañeros de trabajo; o de los clientes.
24. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores.

25. Se prohíbe falsificar o reproducir documentos contables, facturas o cualquier documento de control de la Sociedad.
26. Negarse a suministrar los documentos de identidad, certificados de nacimiento de sus hijos, de matrimonio o las declaraciones extra-juicio necesarios para que el trabajador y la trabajadora tenga derecho a las prestaciones otorgadas por el Fondo de Pensiones, EPS y las cajas de compensación familiar o quien haga sus veces.
27. No utilizar los elementos de protección personal.
28. Dejar expuestos al deterioro las materias primas y las herramientas del empleador, pues es entendido que tales materias primas y herramientas son entregadas al trabajador para el cabal cumplimiento de su trabajo.
29. Dormir en horas de trabajo.
30. Efectuar juegos de azar o apostar dinero en las instalaciones de la Sociedad.
31. Admitir, tolerar o encubrir el ingreso de vendedores de loterías, apuestas mutuas o cualquier clase de juegos o rifas.
32. No utilizar en debida forma la dotación suministrada por el empleador.
33. No rendir cuentas oportunas de los dineros encomendados al trabajador.
34. Dar respuestas que impliquen altanería, descomedimiento o empleando palabras reñidas sin la debida cortesía, sea ello a sus compañeros de trabajo, a sus superiores jerárquicos, a los clientes de la Sociedad o al empleador en persona.
35. Cometer actos tendientes a disociar o afectar la armonía o el compañerismo entre los otros trabajadores y trabajadoras del establecimiento de la empresa.
36. Amenazar de palabra o de obra al empleador, a los superiores jerárquicos, a los compañeros de trabajo, a los subalternos o a los clientes del empleador.
37. Abrir y/o leer la correspondencia destinada a la Sociedad cuando su función no tenga que ver con la recepción de los documentos.
38. Cualquier otra acción u omisión que resulten de la naturaleza del contrato, de sus cláusulas, de las leyes, de los reglamentos del empleador o de las características del servicio.
39. No explotar ni comercializar programas de computación o software, o trabajos realizados dentro de la Sociedad, los que gozan de absoluta reserva.
40. El dañar o maltratar las instalaciones de la Sociedad, los bienes de la misma, de los demás trabajadores, trabajadoras, aprendices o de terceros.

41. Provocar actos que induzcan a otros a violar los reglamentos o las órdenes o instrucciones de los jefes inmediatos.
42. La ejecución por parte de los trabajadores, trabajadoras y aprendices de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador.
43. El entrar a la Sociedad en horas o días no establecidos en su horario normal de trabajo, sin la debida autorización previa y escrita de sus respectivos superiores.
44. Retirar de los archivos u oficinas de la empresa, cualquier documento sin autorización expresa o escrita para ello.
45. Utilizar el internet y equipos de trabajo para actividades personales, sin autorización previa del jefe inmediato.
46. Transportar en los vehículos de la Sociedad, sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella, dentro o fuera de las instalaciones de esta.
47. Realizar llamadas telefónicas personales, sin autorización previa del jefe inmediato.
48. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lavamanos, y mantener sucios y desordenados las instalaciones de la empresa.
49. Tomar elementos del botiquín sin causa justificada.
50. Es prohibido divulgar o dar a conocer los secretos técnicos o comerciales que tenga el trabajador o trabajadora en razón al desarrollo del contrato.
51. Hacer uso de los vehículos que tenga a cargo la sociedad, sin la autorización correspondiente.
52. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Sociedad o permitir que terceros ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
53. Prestar servicios a cualquier otra corporación o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la Sociedad.
54. Utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas distintos de computador a los autorizados y utilizados por la Sociedad.
55. Crear claves o códigos de acceso a los computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato.
56. Acosar sexualmente a cualquier persona en las instalaciones de la Sociedad o en horario de trabajo, sin importar el grado jerárquico, las funciones o el sexo.
57. No informar a la Sociedad con la mayor prontitud posible sobre incapacidades otorgadas

por los médicos de la EPS o ARL.

58. No dar aviso sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo sea que el accidente ocurra al mismo trabajador o a sus compañeros de trabajo.

59. Se prohíbe a los conductores de la empresa, cometer infracciones de tránsito. En caso de que la empresa sea notificada de un comparendo, el trabajador o trabajadora que cometa la infracción deberá asumir el pago de la misma.

PARÁGRAFO 1. CONSTITUYEN FALTA GRAVE PARA LOS CONDUCTORES DE LA SOCIEDAD, además de las anteriores conductas, la realización de los siguientes actos:

1. No someter los vehículos a las revisiones programadas.
2. Cometer infracciones de tránsito.
3. No reportar los daños o mal funcionamiento del vehículo asignado, en forma oportuna.
4. Conducir de manera riesgosa, sea ello conduciendo a altas velocidades, realizando maniobras peligrosas o realizando cualquier maniobra prohibida por el código nacional de tránsito.
5. No dar limpieza al vehículo o no someterlo a las reparaciones necesarias.
6. Permitir que aborden el vehículo personas ajenas a la Sociedad o personas no autorizadas por el empleador.
7. Utilizar el vehículo en actividades diferentes a aquellas que fueron asignadas por el empleador.
8. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir sustancias (cigarrillo y/o psicoactivos) que puedan alterar el estado psíquico de los trabajadores y trabajadoras al momento de conducir el vehículo.
9. Tener vencida la licencia de conducción.
10. Generar deterioros al vehículo asignado, por su uso indebido.

PARÁGRAFO 2. La violación o el incumplimiento, total o parcial, por parte de los trabajadores, trabajadoras y aprendices de alguna de las prohibiciones antes establecidas, se califica como GRAVE y dará lugar al inicio del proceso disciplinario correspondiente.

CAPÍTULO XX

PROHIBICIÓN DE ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 94°. Están prohibidas las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Corresponde al empleador prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión.

Son bienes jurídicos protegidos por el presente capítulo: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, trabajadoras y aprendices, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Sociedad. (Art. 1º, Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 95°. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o aprendiz por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2º Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 96°. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajadora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador o trabajadora.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para estos. (Art. 2º Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 97º. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual (Art. 3º, Ley 1010/06).

ARTÍCULO 98º. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta
- b) Cuando exista concurrencia de causales
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo (Art. 4º Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 99º. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una Corporación u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- c) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- d) Los trabajadores y trabajadoras o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- e) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores y trabajadoras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente reglamento son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. (Art. 6º, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 100º. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Sociedad.

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Sociedad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores y trabajadoras o empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

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

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil (Art. 7º, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 101º. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los

superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Sociedad o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Sociedad o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios (Art. 8º, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 102º. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Se establecen como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, las siguientes:

1. El empleador publicará en documento separado este capítulo del reglamento interno de trabajo sobre “*acoso laboral*” y lo dará a conocer a cada trabajador con el fin de prevenir la práctica de estas conductas, para lo cual le entregará la respectiva copia impresa.

2. Si el empleador, directivo o Jefe de Personal llegare a conocer una queja sobre acoso laboral y el trabajador o trabajadora afectados por constreñimiento o temor se negare a formularla contra el sujeto activo o autor del acoso, el superior inmediato procederá a llamar al presunto acosador con el fin de que este cese de manera inmediata en esa conducta. Si el sujeto activo o autor continúa ejerciendo el acoso laboral deberá ser llamado a descargos por el representante legal de la Sociedad o por el directivo a quién él delegue, para que declare

sobre los hechos denunciados en su contra, y se adelantará internamente la correspondiente investigación.

ARTÍCULO 103°. PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL, Y CONCILIATORIO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL QUE OCURRAN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

1. La queja sobre acoso laboral debe ser oportunamente presentada por el trabajador o trabajadora ante su jefe o superior inmediato cuando es objeto de cualquiera de las conductas descritas que constituyen acoso laboral por parte de uno de sus compañeros de trabajo o un subalterno.
2. Si quien incurre en cualquiera de las conductas descritas como de acoso laboral es el empleador, jefe o superior inmediato de los trabajadores y trabajadoras afectados, este último convocará al jefe de recursos humanos o a quien haga sus veces, lo mismo que a uno ó dos compañeros de trabajo, para comunicarles los hechos que los afectan, quienes prontamente se reunirán con el presunto acosador con el fin de que este cese en la práctica de la conducta objeto de la queja.
3. Si el sujeto activo o autor de acoso laboral es el empleador, jefe o superior inmediato del trabajador o trabajadora afectados y aquél continuare ejerciendo esa conducta, quien se considere víctima podrá acudir ante el Ministerio de trabajo, o ante los inspectores municipales de policía, el personero municipal, la defensoría del pueblo o ante una institución de conciliación con el propósito que amigablemente se supere la práctica de esa conducta, tal como se indica en el artículo siguiente.
4. Si el sujeto activo o autor de acoso laboral no cesare en su conducta como acosador podrá ser requerido o amonestado por el Inspector de Trabajo o la autoridad que pertenezca a la institución de conciliación autorizada y que conozca del hecho denunciado.

ARTÍCULO 104°. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 87 del presente reglamento podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral (Art. 9°, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 105°. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las aseguradoras de

riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o trabajadora, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno (Art. 10, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 106°. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

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

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 107°. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata el presente reglamento se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo

de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo (Art. 13, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 108°. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso (Art. 14, Ley 1010/2006).

ARTÍCULO 109°. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia este reglamento (Art. 18, Ley 1010/2006).

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 110°. La Sociedad no puede imponer a sus trabajadores, trabajadoras o aprendices sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo o aprendizaje. (artículo 114, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1: La empresa tendrá como sanciones las siguientes: Llamado de atención, Memorando, Suspensión por primera vez hasta ocho días y por segunda vez hasta dos meses. Adicionalmente, podrá tomar la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo o de aprendizaje por justa causa.

PARÁGRAFO 2: La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones, son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

ARTÍCULO 111°. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves**, y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención;

por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

b) No presentarse a trabajar en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador, trabajadora o aprendiz de los deberes y obligaciones establecidas en este reglamento, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e) La violación leve por parte del trabajador, trabajadora o aprendiz de las prohibiciones a que esté sometido de acuerdo con la Ley y este Reglamento, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido, determinará por primera vez la suspensión en el trabajo hasta por ocho días, y por segunda vez hasta por quince días.

f) Si el trabajador, trabajadora o aprendiz incurre en tres (03) retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

g) Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados, dará lugar al rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado el contrato de trabajo dará terminación de este por justa causa.

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Sociedad, señalados en la Ley o en el Reglamento.

ARTÍCULO 112°. Una falta se considerará comprobada:

1. Por confesión verbal o escrita del respectivo trabajador, trabajadora o aprendiz.
2. Por declaración fidedigna de personas distintas del trabajador o la trabajadora, ya sean ajenas a la Sociedad o dependientes de la Sociedad.
3. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTÍCULO 113°. El trabajador, trabajadora o aprendiz que no se presenta a su sitio de trabajo por más de un día, sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, cargo o actividad de formación, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

ARTÍCULO 114°. Constituyen **faltas graves**, que dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, las siguientes:

1. La comisión de faltas leves por tercera vez.
2. Disminuir de manera intencional el ritmo de trabajo y/o no ejecutar las labores sin razones válidas por parte del trabajador, trabajadora o aprendiz, de las obligaciones contractuales o legales, especialmente de las órdenes de trabajo.
3. La falta de honestidad y veracidad respecto a la relación de gastos efectuados por el trabajador en desempeño de sus labores tales como: gastos de transporte, alojamiento y/o manutención, entre otros.
4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. La violación grave por parte del trabajador de los deberes, obligaciones, o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, y a las instrucciones impartidas al trabajador, cuando constituye un perjuicio de consideración a **LA EMPRESA**.
6. 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 Programa de Salud y Seguridad en el trabajo de la Empresa.
7. Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
8. Dar a conocer cualquier documento que exista en los archivos de la empresa o suministrar información confidencial, al igual que exhibir o entregar equipos o herramientas de trabajo sin autorización escrita de la persona facultada para ello.
9. La omisión a las funciones diarias, que generen retrocesos de gravedad en los procesos internos de la empresa.
10. Cualquier acto de violencia, injuria o el mal trato de palabra o de obra, o faltas de respeto en que incurra el trabajador, trabajadora o aprendiz, contra el empleador, sus representantes, los clientes o terceros.
11. Omitir o presentar tardíamente los informes de producción, inventarios y facturación o en general cualquier informe de novedad en el proceso de la empresa.
12. Originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
14. Cualquier daño que, por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, maquinarias, equipos, vehículos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.
15. Tomar, sustraer, utilizar, hurtar o dañar los bienes de la empresa, dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia.

16. Incumplir los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en este Reglamento y en la Ley.

ARTÍCULO 115°. Los trabajadores, trabajadoras y aprendices están obligados a permanecer en su lugar de trabajo durante su jornada laboral, consagrarse exclusivamente al servicio de su cargo, actividad formativa o empleo y obedecer las órdenes de sus superiores o tutores.

ARTÍCULO 116°. No serán descontables los retardos o ausencias justificadas, tales como permisos concedidos por el respectivo superior, calamidades domésticas, entre otras.

ARTÍCULO 117°. Se clasifican, además, como ausencias al trabajo justificadas las siguientes:

- a) Por permiso no remunerado.
- b) Por enfermedad.
- c) Por permiso remunerado.

ARTÍCULO 118°. El trabajador, trabajadora o aprendiz que estuviere ausente por enfermedad tendrá la obligación de avisar los motivos de ausencia dentro del mismo día, así como la obligación de presentar los soportes que justifiquen la inasistencia.

ARTÍCULO 119°. Las ausencias por enfermedad que excedan del término autorizado por la entidad de salud competente constituyen faltas al trabajo no justificadas.

ARTÍCULO 120°. Las causales que constituyen justa causa para que el empleador o el trabajador, trabajadora o aprendiz, puedan poner término en forma unilateral al contrato de trabajo, según el artículo 7° del decreto 2351 de 1965, son:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

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

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador o la trabajadora cometa en las instalaciones de la empresa, o lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, contrato individual de trabajo o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador o la trabajadora por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto (o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato).
8. El que el trabajador, trabajadora o aprendiz revele secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Sociedad.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador o la trabajadora y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento por parte de la Sociedad o de su representante.
10. La sistemática inexecución sin razones válidas, por parte de los trabajadores, trabajadoras o aprendices de las obligaciones contractuales o legales.
11. Todo vicio del trabajador, trabajadora o aprendiz que perturbe la disciplina de la Sociedad, dependencia, talleres o lugar de trabajo.
12. La renuencia sistemática del trabajador, trabajadora o aprendiz a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la Sociedad, o de la Sociedad promotora de salud (EPS) o entidad que haga sus veces, o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La falta de competencias, habilidades o aptitudes necesarias por parte del trabajador, trabajadora o del personal en formación, que le impidan desarrollar de manera adecuada las funciones asignadas o las actividades propias del proceso de aprendizaje.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Sociedad.
15. De conformidad con el literal b) del artículo 91 del decreto 1295 de 1994. Para el afiliado o trabajador: El grave incumplimiento por parte del trabajador, trabajadora o aprendiz, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la sociedad, que se hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.
16. En los casos de los numerales nueve (9) a quince (15) de estas causales, para que la Sociedad pueda dar por terminado el contrato de trabajo, deberá dar aviso al trabajador con anticipación

no menor a quince (15) días de su voluntad de poner fin al contrato de trabajo.

POR PARTE DEL TRABAJADOR, TRABAJADORA O APRENDIZ:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador o patrocinador respecto de las condiciones de trabajo o actividad de formación.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o contra los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, los representantes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador, trabajadora o aprendiz a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador, trabajadora o aprendiz no pueda prever al celebrar el contrato de trabajo, aprendizaje o vincularse a la Sociedad y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador o entidad formadora no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador o sus representantes al trabajador o aprendiz en la prestación del servicio o actividad formativa.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se contrató, salvo las facultades previstas en el Literal B del Artículo 1º de la Ley 50 de 1990 y con las limitaciones expresadas en la misma norma.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo, reglamento interno de trabajo.

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

CAPÍTULO XXII

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

ARTÍCULO 121°. La empresa en todas las actuaciones disciplinarias aplicará las garantías al debido proceso, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y la sentencia C-593 de 2014, aplicando 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 el principio non bis in idem.

ARTÍCULO 122°. La empresa aplicará el siguiente proceso disciplinario:

1. Se comunicará formalmente al trabajador, trabajadora o aprendiz sobre la apertura de un proceso disciplinario.
2. Esta comunicación, deberá relacionar los hechos, conductas u omisiones que motivan la apertura del proceso disciplinario por las posibles faltas cometidas.
3. Se le correrá traslado al trabajador, trabajadora o aprendiz de todas y cada una de las pruebas que fundamentan las posibles faltas disciplinarias del proceso.
4. La trabajadora, el trabajador o aprendiz, dispondrá de un término mínimo de cinco (05) días hábiles, para asistir a la diligencia de descargos, donde podrá manifestar los argumentos que considere necesarios para sustentar su defensa, y controvertir las pruebas.
5. Se levantará un acta por escrito, con las intervenciones de las partes en la diligencia de descargos.
6. Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, se enviará un pronunciamiento definitivo y motivado con la decisión que tome la empresa, y en caso de comprobarse la falta disciplinaria, se impondrá una sanción proporcional a la falta cometida.
7. Si no existen causas suficientes para aplicar una sanción disciplinaria, la empresa archivará el proceso.
8. Se garantizará al trabajador, trabajadora o aprendiz, la posibilidad de impugnar la decisión, dentro de los dos (02) días siguientes a la decisión.
9. Se resolverá la impugnación dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, confirmando, modificando o revocando la decisión.

ARTÍCULO 123°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST.).

CAPÍTULO XXIII

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 124°. La empresa adoptará una política para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el trabajo. Esta política tiene por objeto prevenir cualquier acto de acoso sexual contra las mujeres, hombres y la comunidad LGBTIQ+, garantizando el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, creando un ambiente de trabajo positivo, en el cual todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, mediante la adopción de medidas de prevención, protección, orientación, y atención a las víctimas de acoso sexual.

ARTÍCULO 125°. PRINCIPIOS. La empresa establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de la política de prevención, protección y atención del acoso sexual:

- **Cero tolerancia:** No son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación de naturaleza sexual en contra de cualquier persona.
- **Enfoque centrado en la víctima:** Garantizar una escucha activa, empática y sin juicios, evitando cualquier forma de revictimización.
- **Protección integral:** Preservar la seguridad física y emocional, los derechos laborales y el bienestar de la persona afectada.
- **Confidencialidad:** Resguardar estrictamente el derecho a la intimidad y el manejo confidencial de la información.
- **No repetición:** Se implementarán mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual.
- **No retaliación:** Se garantiza a las personas denunciantes especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen nacer en virtud de la denuncia.

ARTÍCULO 126°. RESPONSABILIDADES. En virtud del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la empresa tendrá las siguientes obligaciones:

- **Canal de denuncias:** La empresa implementará canales accesibles para que los empleados puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral, la información reportada se tramitará confidencialmente protegiendo el derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.
- **Socialización de quejas y denuncias:** Se publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.

- **Actos de censura:** La empresa se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización.
- **Derecho de información:** Se informará a la persona que denuncie, su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** La empresa remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente – Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- **Auditorías internas:** Se realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los empleados tengan conocimiento de esta política.

ARTÍCULO 127°. PROCESO EN CASO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL.

La empresa implementa el siguiente procedimiento en caso de denuncias de acoso sexual por parte de las víctimas:

- 1. Notificación inicial:** Cualquier persona que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, con consentimiento y/o autorización previa de la víctima, podrá presentar una queja ante la empresa, a través de los canales de denuncia habilitados, estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
- 2. Recepción y registro de la denuncia:** Se garantiza que todas las denuncias sean recibidas, registradas y tramitadas confidencialmente.
- 3. Solicitud de apoyo a la ARL:** La empresa solicitará acompañamiento psicológico a la administradora de riesgos laborales a petición de la persona que denuncie un caso de acoso sexual, garantizando el derecho a la intimidad.
- 4. Medidas de protección:** Se adoptarán medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional. Se evaluarán posibles medidas de protección, como reasignación de funciones, cambios de puesto de trabajo, cambio de jornada laboral o asignación de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto).

ARTÍCULO 128°. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO. Es de obligatorio cumplimiento la política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el trabajo, el incumplimiento de la política constituye una falta grave a las obligaciones contractuales y reglamentarias de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con lo establecido en los numerales 4 y 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, por tal motivo, la empresa podrá tomar las sanciones disciplinarias correspondientes, con la finalidad de no permitir ningún tipo de acto que constituya violencia sexual en contra de las mujeres, hombres y

comunidad LGBTIQ+, garantizando el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.

CAPÍTULO XXIV

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 129°. PROCESAMIENTO DE BASES DE DATOS PERSONALES. EL EMPLEADOR almacenará y administrará los datos personales de los trabajadores, trabajadoras y aprendices para los fines relacionados al contrato de trabajo, se considerará como el responsable de los datos personales suministrados a sus agencias, sucursales, filiales, subsidiarias, y demás entidades públicas o privadas con quien tenga vínculo, alianza comercial o económica. Por su parte el EMPLEADOR ni sus encargados podrán usar los datos de los trabajadores, trabajadoras y aprendices, con fines comerciales, ni para adelantar en su nombre actuaciones que desborden los límites del contrato o de la ley, o que involucren al trabajador en actividades o situaciones que requieran su consentimiento. En igual sentido, el empleador se obliga a garantizar el correcto tratamiento que los encargados otorguen a los datos de los trabajadores, trabajadoras y aprendices.

PARÁGRAFO 1. El tratamiento de los datos personales se extiende de Colombia a los países en los que tenga presencia EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 130°. El EMPLEADOR podrá poner los datos Personales o parte de ellos a disposición de las autoridades administrativas que así lo requieran, para lo cual el trabajador y la trabajadora autoriza, sin que por lo mismo se considere vulnerado su derecho a la intimidad.

ARTÍCULO 131°. En relación con los datos personales recolectados y tratados y de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, los trabajadores, trabajadoras y aprendices tendrán los siguientes derechos:

1. Los trabajadores, trabajadoras y aprendices podrán conocer, actualizar y corregir sus datos personales, y ejercer sus derechos en relación con la información, parcial, inexacta, incompleta, dividida, información engañosa o cuyo tratamiento sea prohibido o no autorizado, conforme a lo establecido en la política de tratamiento de datos personales del EMPLEADOR.
2. Requerir prueba del consentimiento otorgado para la recolección y el tratamiento de sus datos personales.
3. Ser informado por el EMPLEADOR del uso que se le han dado a sus Datos Personales.
4. Presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio en el caso en que haya una violación por parte del EMPLEADOR, de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y otras normas que los modifiquen, adicionen o complementen, de conformidad con las disposiciones sobre el requisito de procedibilidad establecido en el

artículo 16 Ley 1581 de 2012.

5. Revocar la autorización otorgada para el tratamiento de sus datos personales.
6. Solicitar ser eliminado de la base de datos del EMPLEADOR.
7. Tener acceso a los Datos Personales que el EMPLEADOR haya recolectado y tratado

CAPÍTULO XXV

INCLUSIÓN, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Artículo 132°. PRINCIPIOS GENERALES. La empresa, en cumplimiento de los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, Ley 1482 de 2011, Ley 1618 de 2013, la Circular 076 de 2025 del Ministerio del Trabajo, y demás normas concordantes sobre la materia, adopta por medio del reglamento interno de trabajo, un enfoque de respeto, equidad e inclusión en todas sus actuaciones laborales y contractuales, y prohíbe de manera expresa todo acto de discriminación directa o indirecta en el entorno de trabajo.

Artículo 133°. PROHIBICIÓN DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN. Queda prohibida cualquier forma de discriminación o trato desigual hacia personas por razones de: sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, estado civil, religión, discapacidad, apariencia física, condición de salud, nacionalidad, opiniones políticas, condición socioeconómica, o cualquier otra situación que atente contra la dignidad humana y el principio de igualdad.

Artículo 134°. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN LABORAL. La empresa se compromete a fomentar entornos laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier tipo de violencia, acoso o exclusión, promoviendo activamente la participación de:

Mujeres en todos los niveles organizacionales.
 Personas pertenecientes a grupos étnicos.
 Personas con discapacidad.
 Personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.
 Víctimas del conflicto armado y otras poblaciones históricamente marginadas.

Este compromiso se materializa en procesos de selección, promoción, capacitación, y condiciones laborales igualitarias.

Artículo 135°. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La empresa garantizará espacios de diálogo, formación y sensibilización sobre diversidad, igualdad de derechos, perspectiva de género y respeto a las diferencias, dirigidos a todos los trabajadores. Asimismo, se promoverá la participación de trabajadores, trabajadoras y aprendices en comités de convivencia laboral, COPASST y otras instancias de gestión organizacional.

Artículo 136°. CANALES DE DENUNCIA Y MEDIDAS CORRECTIVAS. Se habilitarán canales seguros y confidenciales para reportar cualquier situación de discriminación o exclusión laboral. Las denuncias serán evaluadas conforme a los procedimientos internos y podrán dar lugar a medidas disciplinarias, correctivas o formativas, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.

CAPÍTULO XXVI RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 137°. Los reclamos de los trabajadores, trabajadoras o aprendices se harán ante la persona que ocupe el cargo de **Jefe de la central**.

Toda sanción disciplinaria será comunicada por escrito al trabajador por parte del Jefe de talento humano, y en ella manifestará la causa de tal determinación.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 138°. El reglamento interno de trabajo debe ser publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores, trabajadoras y aprendices, 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 hiciera 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.

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 139°. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación (artículo 119 C.S.T).

CAPÍTULO XXIX
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 140°. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Sociedad.

CAPÍTULO XXX
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 141°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores, trabajadoras o aprendices en relación con lo establecido en la 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.T.).

ARTÍCULO 142°. El presente reglamento es de rigurosa aplicación en todos y cada uno de los lugares de trabajo de la sociedad **SERVICIOS INTEGRALES DE ESTERILIZACIÓN S.A.S.**, el que se encuentra ubicado en la ciudad de Pereira, departamento de Risaralda.

CIUDAD: Pereira.

DIRECCION: Centro Logístico Cerritos - Cra 15 138 25 BG 23 A.

DEPARTAMENTO: Risaralda.

FERCHA: 01 Septiembre del 2025.



MONICA NARANJO CARVAJAL.

Representante Legal.

SERVICIOS INTEGRALES DE ESTERILIZACIÓN S.A.S.

NIT 900.901.196 – 6.