

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Omnipresent Colombia S.A.S.

CAPÍTULO I

Artículo 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la Compañía **Omnipresent Colombia S.A.S.** (en adelante la “Compañía”), cuyo domicilio principal se ubica en la Cl 84 A No. 10 33 P 5 Bogotá D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Compañía como todos sus trabajadores. Este Reglamento aplicará para todas las dependencias de la Compañía establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Compañía como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, sólo pueden ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO II CONTROL DE ADMISIÓN

Artículo 2. Quien aspire a ocupar un puesto en la Compañía deberá presentar una solicitud de inscripción por escrito como candidato y adjuntar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada.
2. Cédula de ciudadanía, documento de identidad o cédula de extranjería.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificado de empleo de los dos últimos empleadores para los que haya trabajado, con indicación del tiempo de servicio y la naturaleza del trabajo realizado.
5. Fotocopias de certificados (diplomas y actas de grado, en caso, de estudios adelantados en el exterior, debidamente convalidados por el Ministerio de Educación Nacional) que demuestren su formación profesional, tecnológica, técnica o de especialista, maestría o doctorado y los que demuestren experiencia laboral en actividades afines al cargo a desempeñar.
6. Hoja de vida en la cual se determinen claramente sus datos personales, información académica, experiencia laboral y referencias personales.
7. Recomendación escrita sobre su conducta y capacidad en el trabajo de personas con quienes haya trabajado o, en su defecto, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
8. Tarjeta o registro profesional expedida por la respectiva autoridad, cuando aplique.
9. Si es extranjero, visa o permiso que habilite la prestación servicios o bien cumplimiento de los parámetros y requisitos que sean exigibles para la ejecución del contrato de acuerdo con el artículo 37 de la Ley 2466 de 2025.
10. Licencia de conducción para aquellos trabajadores que lo requieran por la naturaleza de su cargo.
11. Certificado de afiliación a Entidad Promotora de Salud.
12. Certificado de afiliación Administradora de Fondo de Pensiones.

13. Certificado de afiliación a Fondo de Cesantías.

Parágrafo Primero: Además de estos documentos, la Compañía podrá establecer mediante políticas internas adicionales otros documentos o lo que considere necesario para emplear a un candidato. Sin embargo, la Compañía no puede solicitar documentos que no estén permitidos por la legislación aplicable. Por lo tanto, no puede solicitar *"información sobre el estado civil de la persona, el número de hijos, la religión o el partido político al que pertenece (...)"* (Artículo 1, Ley 13 de 1972) con los formularios de solicitud de empleo o las cartas de trabajo, ni puede exigir pruebas de embarazo a las mujeres (a menos que sean necesarias para actividades de alto riesgo) (Artículo 43 de la Constitución colombiana, Artículos 1 y 2 del Convenio No. 111 de la OIT, y Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), pruebas de VIH-SIDA (Artículo 22 del Decreto Reglamentario 559 de 1991), o la tarjeta militar (Artículo 111 del Decreto 2150 de 1995).

Parágrafo Segundo: Los menores de 18 años necesitan para trabajar, autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de familia. Prohíbese el trabajo de los menores de 15 años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza.

Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de 15 años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este Reglamento, con las limitaciones previstas en el Código de Infancia y la Adolescencia.

Parágrafo Tercero: La Compañía tratará toda la información recibida de los candidatos de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Compañía y la legislación aplicable.

Parágrafo Cuarto: Se exigirán los exámenes médicos de rigor para el ingreso, en una Institución Médica designada por la Compañía o a través de la Administradora de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una compañía patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse en el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades la Compañía, por cualquier tiempo determinado no superior a 3 años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual.

Parágrafo Primero. Las disposiciones del presente capítulo se entenderán aplicables de acuerdo con la vigencia de la Ley 2466 de 2025 y estarán supeditadas a la reglamentación necesaria por parte del Gobierno Nacional o de la entidad competente, para ser cumplidas en la práctica.

Parágrafo Segundo. La Compañía tendrá facultad disciplinaria sobre los aprendices, estando destinada a mantener el orden y la disciplina en la Empresa. De acuerdo con esto, el presente Reglamento será aplicable a los aprendices en lo que no sea incompatible con su naturaleza y las leyes aplicables. Especialmente serán aplicables las obligaciones frente al SG-SST, prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones especiales, faltas y escalas y procedimiento de sanciones.

Artículo 4. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales de instituciones educativas reconocidas por el Estado y del SENA.

Artículo 5. El contrato de aprendizaje podrá ser el mecanismo de vinculación de estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o curse el semestre de práctica. Lo anterior, siempre que la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. Esto sin perjuicio de la regulación sobre las prácticas universitarias y su aplicación.

Artículo 6. La formación enmarcada en el contrato de aprendizaje podrá ser dual, esto es, a través de un proceso integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa y el SENA o la institución educativa a partir de un programa concertado. Para ello, deberá establecerse un esquema de alternancia entre ambos escenarios.

Artículo 7. Los elementos particulares del contrato de aprendizaje son los siguientes:

1. La finalidad es facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Artículo 8. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos (Artículo 2 del Decreto 933 de 2003):

1. Información de la Compañía: (i) Razón social de la Compañía como patrocinadora, (ii) número de identificación tributaria (NIT), and (iii) nombre del representante legal y el tipo y número de identificación.
2. Información de la organización educativa: (i) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, (ii) número de identificación tributaria (NIT), y (iii) nombre del representante legal y el tipo y número de su documento de identidad.
3. Datos del aprendiz: (i) nombre y apellidos; (ii) fecha de nacimiento; y (iii) tipo y número de identificación.
4. Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio que es materia del aprendizaje y programa respectivo (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002).
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas y práctica.
7. Pago mensual de apoyo de sostenimiento.
8. Derechos y obligaciones de las partes.
9. Causales de terminación del contrato de aprendizaje.
10. Fecha de ejecución del acuerdo.
11. Firma de ambas partes.

Artículo 9. La Compañía debe cumplir con lo establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002 en cuanto a la contratación de aprendices. Por lo tanto, la Compañía debe contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores, más uno adicional, por cada otros 10 (sin superar los 20 aprendices). Si la Compañía tiene entre 15 y 20 trabajadores, debe contratar un aprendiz.

Artículo 10. El apoyo de sostenimiento de los aprendices será el siguiente:

1. Si la formación es dual, el aprendiz recibirá como mínimo el 75% de un salario mínimo mensual legal vigente durante el primer año y durante el segundo año el equivalente al 100% de dicho monto.

2. Si la formación es tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo el 75% de un salario mínimo mensual legal vigente en la fase lectiva y el 100% de dicho monto en la práctica.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, éste recibirá por lo menos un salario mínimo mensual legal vigente. Lo anterior, independientemente de que la formación sea dual o no.

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

Artículo 11. El aprendiz deberá ser afiliado al Sistema de Seguridad Social de la siguiente manera: (i) durante la fase lectiva a los subsistemas de Salud y Riesgos Laborales, (ii) en la fase práctica o a lo largo de toda la formación dual a los subsistemas de Salud, Pensión y Riesgos Laborales.

Artículo 12. La Compañía certificará los periodos correspondientes a la fase práctica o dual. Los cuáles serán reconocidos como experiencia laboral para el aprendiz.

Artículo 13. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Compañía deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción establecida por el SENA, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 14. Una vez admitido el candidato, la Compañía y el trabajador pueden acordar un periodo de prueba inicial para que la Compañía aprecie las aptitudes del trabajador y para que éste evalúe la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 15. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios prestados se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (numeral primero del Artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 16. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre el 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 7 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 17. Durante el periodo de prueba, en cualquier momento y sin previo aviso, el contrato puede ser terminado unilateralmente. Una vez finalizado el periodo de prueba, si el trabajador continúa prestando servicios al empleador (de forma expresa o tácita), los términos y condiciones de la relación contractual de las partes se regulan bajo el contrato laboral desde el inicio del periodo de prueba. Además, los trabajadores en periodo de prueba deben disfrutar de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TEMPORALES

Artículo 18. Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Compañía. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones que establece la ley (Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo)

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

Artículo 19. Los trabajadores ordinarios prestarán sus servicios bajo la modalidad de jornada máxima legal o la jornada ordinaria pactada con cada uno de ellos. De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, la Compañía implementará la reducción de la jornada máxima legal, según sea aplicable.

Artículo 1. **Artículo 20.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las establecidas en los documentos contractuales suscritos con cada uno de ellos o las indicadas por el Empleador dentro de la facultad legal de subordinación. Los horarios de trabajo pueden variar de acuerdo con las necesidades del Empleador, previa notificación al trabajador con antelación razonable.

Parágrafo Primero: No obstante, el horario anteriormente establecido, los trabajadores podrán acordar modificaciones al horario de trabajo con el jefe inmediato, según la programación pactada con éste, siempre y cuando se mantenga dentro de la jornada máxima legal, y se deje constancia escrita de cuál será el horario convenido.

Parágrafo Segundo: Cuando la Compañía tenga más de 50 trabajadores que laboren la jornada máxima legal, éstos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990, Ley 2101 de 2021), las cuales podrán ser ajustadas de forma proporcional y de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa. Esta obligación cesará de acuerdo con las disposiciones de la Ley 2101 de 2021.

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

Parágrafo Cuarto: El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta el número de horas aplicable según la jornada máxima vigente en el momento, llegando a nueve horas diarias en el año 2026, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima legal (artículo 51 de la Ley 789 del 2002, Ley 2101 de 2021).

Parágrafo Quinto: Podrán acordarse horarios, jornadas flexibles o modalidades de trabajo apoyadas por las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para armonizar la vida laboral con aquellos trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado frente a adultos mayores, hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, con enfermedades catastróficas o crónicas graves dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y hasta el segundo civil o personas exclusivamente dependientes del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de la calidad de cuidador.

En estos casos, el trabajador podrá proponerle a la Compañía el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad a desarrollar, incluyendo los tiempos de trabajo y de descanso. Dicha solicitud será evaluada por el empleador, quien otorgará una respuesta en un máximo de 15 días hábiles. Vencido dicho término le notificará al peticionario el proceso de implementación a seguir si la solicitud es aceptada o la justificación para la negativa.

Parágrafo Sexto: El trabajador se obliga a prestar sus servicios durante la jornada máxima laboral, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador, quien podrá modificar la jornada y los turnos según sus necesidades.

Parágrafo Séptimo: La Compañía podrá implementar las jornadas o turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y de acuerdo con los diferentes esquemas de organización planteados en la Ley, aun cuando no estén incluidos expresamente en este Reglamento.

CAPÍTULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 21. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160 del CST).

Artículo 22. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del CST).

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

Artículo 23. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

Los porcentajes de reconocimiento de recargos descritos en este Reglamento se entenderán actualizados o ajustados en caso de cambios normativos, los cuales se entenderán integrados al presente Reglamento y en reemplazo de las disposiciones correspondientes, sin necesidad de actualización del Reglamento.

Parágrafo Primero. La Compañía podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

Artículo 24. La Compañía no reconocerá trabajo suplementario o nocturno sino cuando expresamente lo requiera o así autorice a sus trabajadores a través del superior jerárquico.

El empleador debe realizar los pagos por el trabajo adicional o los recargos por horas extras por el trabajo nocturno junto con el siguiente salario aplicable.

Parágrafo Segundo. Puede repartirse las horas de la jornada máxima legal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo Tercero. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo antes descrita, los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y de manejo, quienes, por razón de las funciones que desempeñan deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepase el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por la Compañía.

Artículo 25. La Compañía llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador especificando la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, precisando si son diurnas o nocturnas. El cual deberá ser entregado al trabajador si éste lo solicita junto con el respectivo soporte de pago.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 26. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos (o el día de descanso decidido por las partes) y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no

caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo Primero: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (numeral 5 del artículo 26 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo Segundo: El trabajador podrá convenir con el Empleador por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Interpretese la expresión “dominical” contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo Tercero: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 del CST).

Parágrafo Cuarto. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio y festivos se remunerará, cuando corresponda, con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sujeto al incremento gradual al 100% establecido en la Ley 2466 de 2025.
2. Si el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Los porcentajes de reconocimiento de recargos descritos en este parágrafo se entenderán actualizados o ajustados en caso de cambios normativos, los cuales se entenderán integrados al presente Reglamento y en reemplazo de las disposiciones correspondientes, sin necesidad de actualización del Reglamento.

Artículo 27. El descanso remunerado obligatorio semanal, 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 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 del CST).

Artículo 29. Remuneración del descanso dominical. Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que legalmente es obligatorio y remunerado.

Parágrafo Primero. La Compañía sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad justificada, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito debidamente comprobado. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe 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 se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Parágrafo Segundo. La Compañía no reconocerá recargo por trabajo en día de descanso obligatorio sino cuando expresamente lo requiera o así autorice a sus trabajadores a través del superior jerárquico.

El empleador debe realizar los pagos por el trabajo en día de descanso obligatorio, si aplica, junto con el siguiente salario aplicable.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 30. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante 1 año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (numeral 1 del artículo 186 del CST).

Artículo 31. La época de vacaciones debe ser señalada por la Compañía a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Compañía podrá decretar vacaciones colectivas en razón a la naturaleza del servicio. El Empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 del CST).

Artículo 32. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 del CST).

Artículo 33. El Empleador podrá compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones, siempre y cuando medie acuerdo entre el empleador y el trabajador por escrito. La otra mitad de las vacaciones será disfrutada en tiempo (artículo 189 del CST).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 del CST).

Artículo 34. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

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

Artículo 35. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 36. La Compañía llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5 del Decreto 13 de 1967).

Parágrafo Primero. En los contratos a término fijo inferior a 1 año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (numeral 1 del artículo 186 del C.S.T.).

Artículo 37. La Compañía puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios; se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el

año de servicios.

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 38. La Compañía concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: (i) el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, (ii) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, (iii) para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, (iv) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador, (v) para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, (vi) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, y (viii) para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Compañía y a sus representantes y que en los 2 últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

La Compañía determinará discrecionalmente, de acuerdo con las características de la calamidad, los días de permiso remunerado que concederá para atender dicha calamidad, siempre y cuando el trabajador acredite su ocurrencia. La prueba de su ocurrencia deberá remitirse a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos.

El permiso por calamidad doméstica únicamente incluirá el tiempo necesario para superar el impase inesperado. No se entenderá como calamidad todo el tiempo posterior que sea invertido por el trabajador derivado de los efectos o consecuencias del impase.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta para el 10% de los trabajadores.
3. En caso de obligaciones escolares, el trabajador deberá presentar de manera previa el soporte documental que acredite la necesidad de obligatoria asistencia al centro educativo y de manera posterior al mismo, a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes, la constancia de haber asistido al compromiso.
4. En caso de citaciones judiciales, administrativas y legales, el trabajador deberá presentar de manera previa el soporte documental que acredite la citación.

Además, aplicarán las siguientes licencias:

1. La Compañía concederá al trabajador que sea padre una licencia de paternidad de dos (2) semanas.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. El trabajador futuro padre de familia debe avisarle a su jefe la fecha probable de nacimiento de su hijo y avisar de forma inmediata el momento en que ocurre el nacimiento del bebé.

2. La Compañía concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por

luto que trata este párrafo. El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de 2009).

3. En caso de licencia de maternidad, la Compañía concederá dieciocho (18) semanas de descanso remunerado.

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

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establece la ley. Para ello, será necesaria la presentación del certificado de “Nacido Vivo” y la certificación médica en la que se establezca la diferencia entre la fecha probable de parto y la real. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

De las 18 semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

4. **Licencia parental compartida:** Los trabajadores podrán hacer uso de la licencia parental compartida, la cual consiste en distribuir libremente entre padre y madre las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos que se señalan a continuación:

Condiciones:

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

Requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante la Compañía, en un término de 30 días contados a partir del nacimiento del menor.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deberán presentar ante la Compañía un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento/adopción del menor.
- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento/adopción del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

- La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

5. **Licencia parental flexible:** 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 periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por lo siguiente:

Condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad. En los casos en que la licencia de paternidad sea inferior a 30 días, los trabajadores padres deben solicitar la licencia parental flexible de tiempo parcial antes del inicio de la segunda semana de su licencia de paternidad. Cuando la licencia de paternidad legal supere los 30 días, los padres trabajadores deben solicitar la licencia parental flexible de tiempo parcial dentro de los 30 días siguientes al nacimiento/adopción.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el Empleador y el trabajador.

Requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a) El estado de embarazo de la mujer o constancia del nacimiento.
- b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Empresa a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, sujeto a lo indicado en la sección de Condiciones. La Empresa dará respuesta a la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

6. La Compañía concederá al trabajador que sea padre/madre o que detente la custodia y cuidado personal de un menor de edad que padezca de una enfermedad o condición terminal, una licencia remunerada por la EPS por diez (10) días hábiles una vez al año. El trabajador deberá entregar la certificación o incapacidad del médico tratante, donde conste la necesidad de acompañamiento y diagnóstico clínico. El reconocimiento de la licencia a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se le otorgue al otro, siempre que no sean concomitantes.

Parágrafo Primero: En todo caso los trabajadores están obligados a pedir permiso a la Compañía con la debida oportunidad y no podrán faltar, ausentarse o retirarse anticipadamente sin haber recibido la autorización correspondiente, excepto en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, de lo contrario la falta se considera injustificada.

Parágrafo Segundo: Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración, excepto en los casos de grave calamidad doméstica, en los cuales el aviso debe darse en los términos indicados para esta licencia en este Reglamento. Es facultativo de la Compañía en atención a las razones que se expongan y a las informaciones que se obtengan, conceder, acordar o prorrogar los permisos que va a conceder o que haya concedido.

Parágrafo Tercero: Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario la Empresa impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este Reglamento.

Parágrafo Cuarto: La Empresa tiene la obligación de conceder a la trabajadora, durante los primeros seis meses de edad del recién nacido, dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto. Una vez cumplido este periodo, la Empresa deberá conceder un descanso 30 minutos en los mismos términos hasta los dos años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y acredite por parte de la trabajadora una adecuada lactancia materna continúa, con certificado médico expedido por la EPS.

Parágrafo Quinto: Servicio médico. La utilización de los servicios médicos estará sujeta a las siguientes condiciones

1. En general, las citas médicas deberán solicitarse para que no coincidan con el horario de trabajo.
2. La Compañía otorgará los permisos para citas médicas de urgencia o con especialista.
3. Las citas que solo puedan llevarse a cabo dentro del horario de trabajo deberán comunicarse con la mayor antelación posible su superior inmediato, previendo un término mínimo de al menos 48 horas antes de la respectiva cita o servicio médico, quien estudiará el caso y dará la autorización para retirarse del lugar de trabajo, salvo que sea una cita de urgencia. Posteriormente, salvo que sea hospitalizado o incapacitado para laborar, debe regresar inmediatamente a la Empresa.
4. El trabajador que fuere incapacitado deberá dar aviso de esta circunstancia a la Empresa inmediatamente, por cualquier medio de comunicación que tenga a su alcance.
5. El trabajador debe remitir a la Compañía a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes al hecho, la constancia documental de que asistió a la cita médica.

CAPÍTULO XI

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

Artículo 39. Formas y libertad de estipulación:

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Compañía que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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, la base de cotización de los aportes será el setenta por ciento (70%) de dicho salario.
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 132, CST).

Artículo 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133 del CST).

Artículo 41. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (numeral 1 del artículo 138 del CST).

Artículo 42. El salario se pagará al trabajador directamente mensualmente o en la periodicidad establecida a través de la cuenta bancaria abierta para tal fin 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 del CST).
3. El trabajador debe proporcionar a Recursos Humanos información bancaria necesaria para este proceso de depósito directo, así como cualquier cambio en sus datos bancarios.
4. Cuando el día de pago sea festivo, los trabajadores cobrarán el último día laborable antes del festivo.
5. El trabajador debe revisar la nómina para detectar cualquier error. Si encuentra un error, debe informar a Nómina y Recursos Humanos inmediatamente. Dicha dependencias deben ayudar al trabajador a tomar las medidas necesarias para realizar las correcciones pertinentes.

CAPÍTULO XII

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

Artículo 43. Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Sistema de Seguridad Social Integral, EPS o ARL a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación dichos servicios estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 45. Todo trabajador, dentro del mismo día que se sienta enfermo, debe notificarlo a la Compañía, o a su representante. Si las circunstancias lo impiden, el trabajador debe hacerlo lo antes posible. La Compañía hará lo necesario para que el trabajador sea examinado por el profesional médico adecuado para determinar si puede seguir trabajando o no y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse.

Si el trabajador no avisa a la Compañía en el plazo oportuno, o no se somete al examen médico que se le haya ordenado, su ausencia del trabajo se considerará injustificada a los efectos que procedan, salvo que pueda demostrar que no pudo dar el aviso y someterse al examen en el plazo previsto.

Artículo 46. Las incapacidades deberán ser emitidas por las entidades de seguridad social. En caso de ser emitida por un médico particular o no adscrito a la respectiva EPS ésta solo será pagada si la EPS hace la transcripción respectiva. Los trabajadores deberán remitir a la Compañía las incapacidades a más tardar dentro de los dos días siguientes a su expedición.

Artículo 47. Los trabajadores 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 Compañía en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 48. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Compañía para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo Primero. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, o que se encuentren dentro del SG-SST de la Compañía, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

Artículo 49. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, la remisión al médico y tomará todas las demás medidas que se impongan, que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás decretos reglamentarios, ante la EPS y la ARL.

Artículo 50. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al superior jerárquico, al empleador o quien haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Si el trabajador no cumple con su obligación de informar el accidente de trabajo, o incidente, este hecho se tendrá como falta grave a sus obligaciones laborales y, por tanto, como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Artículo 51. La Compañía llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Compañía deberá ser informado por el Empleador a la ARL y a la EPS, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (artículo 61 del Decreto 1295 de 1994).

Artículo 52. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Compañía como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 53. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo, clientes y terceros relacionados con la operación de la Compañía.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Compañía.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Compañía en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación solicitadas o programadas por la Empresa.
12. Utilizar adecuadamente las herramientas de trabajo, incluyendo el correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitados por la Compañía.
13. Acatar y respetar en su integridad todas las políticas, códigos, reglamentos, directrices y circulares vigentes implementadas por el Empleador y sus respectivas modificaciones, incluyendo, pero sin limitarse al Reglamento de Trabajo y la Política de Prevención del Acoso Sexual.
14. Cumplir las funciones inherentes a su puesto de trabajo durante su jornada laboral, ejecutándolas con interés, dedicación y esmero, estando expresamente prohibido abandonar su centro de labor sin el permiso de su jefatura inmediata, correspondiéndole a esta verificar el cumplimiento de esta disposición.
15. Respeto y atención debida a clientes, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Empresa.
16. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, cambiar labores con otros compañeros.
17. Cuidar la dotación y los elementos de seguridad que se le entregan para uso dentro de la jornada de trabajo.
18. No divulgar a terceros ninguno de los procesos de la empresa como tampoco prestarles servicios a empresas del sector o similares mientras esté vinculado laboralmente.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 54. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Compañía es el establecido en el contrato de trabajo con cada trabajador y/o en los organigramas aplicables.

Parágrafo Primero: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Compañía: CEO, Administración, Jefes de Área y Recursos Humanos.

Parágrafo Segundo: Dichas dependencias podrán adelantar las investigaciones disciplinarias correspondientes para la verificación del cumplimiento de los procedimientos, políticas y directrices de la Compañía, y podrá realizar recomendaciones a los trabajadores respecto al desempeño de sus funciones; siempre con conocimiento Recursos Humanos. Las investigaciones disciplinarias que adelanten deberán ser informadas a Recursos Humanos con el fin de evaluar la imposición de sanciones disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS

Artículo 55. Además de otras prohibiciones establecidas en la ley, los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los Reglamentos del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo Primero. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15 años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, la duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y 30 horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de 17 años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA COMPAÑÍA Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 56. Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
2. Procurar a los trabajadores los locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato, los primeros auxilios, en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines contemplados en el artículo 57 del CST, y en los términos de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicitare, hacerle practicar el examen médico ocupacional y darle la certificación correspondiente, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores, tal como lo ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras la licencia de maternidad y los permisos de lactancia.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, remover barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las demás contempladas en la legislación laboral colombiana.

Artículo 57. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Compañía o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar prejuicios a la Compañía, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato, o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados, y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con clientes, sus superiores, compañeros y demás personas que visiten las instalaciones de la Compañía.
5. Comunicar oportunamente a la Compañía las observaciones que estime conducentes a evitarle daños o perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la Compañía.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Compañía o por las autoridades del ramo, y observar, con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra.
9. Cuidar y conservar en buen estado la dotación y los implementos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Cumplir estrictamente los horarios de la empresa y dar aviso inmediato al respectivo superior cuando por cualquier motivo no pueda asistir al trabajo, soportando con documentos su ausencia.
11. Ocupar su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza la jornada o su turno de acuerdo al horario de trabajo de la empresa, permaneciendo en aquel hasta la terminación de su jornada, por lo que no podrá permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
12. Informar de manera inmediata la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo.
13. Usar o portar durante la actividad laboral el carné de identificación, si le fuera asignado uno por la Compañía.
14. Registrar en las oficinas de la Compañía, su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno sobre el cambio que haga del mismo (artículo 58 del CST).
15. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
16. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Compañía toda su atención y capacidad normal de trabajo.
17. Prestar colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia.
18. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al jefe de área respectivo o superior inmediatos de cualquier acto o incidente no convencional, inmoral y/o de cualquier otra índole, del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Compañía o al personal.
19. Colaborar con la Compañía en las investigaciones que adelante para evitar sustracciones u otras irregularidades.
20. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Compañía dentro o fuera de su recinto.

21. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Compañía, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales y desempeñe alguno de los cargos definidos por el Empleador para la aplicabilidad de esta obligación.
22. Desempeñar el cargo para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
23. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la Compañía.
24. Al final de cada turno limpiar los lugares y máquinas donde haya trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.
25. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
26. Evitar desperdiciar las materias primas o producir trabajos defectuosos.
27. Comunicar accidentes e incidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata según el procedimiento descrito en este Reglamento y en las políticas aplicables de Compañía.
28. Guardar completa reserva sobre la naturaleza de las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
29. Atender las instrucciones médicas, de seguridad y salud en el trabajo que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares, etc.
30. Dar un uso adecuado al Internet, equipos y programas informáticos, correo electrónico y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado. Además, sólo podrá acceder a los recursos informáticos de la empresa cuando le sea autorizado en los términos aplicables.
31. Atender con cortesía y prontitud a las personas que de una u otra forma tengan contacto con la empresa.
32. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal.
33. Observar y cumplir las disposiciones de tránsito de las autoridades, cuando la empresa le confíe el manejo de vehículos.
34. Conservar en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas en sitios inadecuados, prestarlas a personas ajenas a la empresa o a trabajadores de la misma que no tengan autorización para su tenencia. En caso de enfermedad o ausencia, deberá entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona designada para ello por la empresa.
35. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a la gerencia cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o inmediatamente después de que se tenga conocimiento del hecho u omisión mencionados.
36. Portar la dotación y todos los elementos de comunicación, protección personal, equipo de georreferenciación y demás elementos entregados por la empresa para el cumplimiento de su función.
37. Respetar la libre orientación sexual de cualquier compañero de trabajo, se obliga además a no realizar cualquier acto que atente contra la dignidad humana, y a respetar la intimidad de todos los miembros de la compañía, el incumplimiento por parte del trabajador a esta obligación será considerada por la empresa como una falta laboral

grave y podría dar lugar a la suspensión o terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador.

38. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos. Así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado. En caso de ser necesaria la realización de trabajo suplementario el superior jerárquico lo hará saber al trabajador por escrito.
39. Informar oportunamente a su jefe Inmediato y a Recursos Humanos cualquier falta, ausencia o llegada tarde al trabajo y aportar a más tardar al día hábil siguiente los soportes que justifiquen dicha inasistencia o llegada tarde. Se tendrán en consideración normas especiales según el presente Reglamento.
40. Cumplir con las políticas, directrices, circulares vigentes que sean implementadas por la Empresa y sus respectivas modificaciones posteriores las cuales serán comunicadas a los empleados en su momento, incluyendo especialmente este Reglamento y la Política de Prevención de Acoso Sexual.
41. Aportar copia de la incapacidad médica a más tardar dentro de los dos días siguientes a ser expedida.
42. A la terminación del contrato cualquiera fuere su causa, al último día de labores debe hacer entrega al jefe inmediato todos los elementos de oficina que tuviera a su cargo. Si se trata de un trabajador de dirección, confianza y manejo, debe hacer entrega de todas las responsabilidades del cargo a la persona que el empleador designe.
43. No realizar actos que puedan deteriorar la buena imagen del Empleador o afectar la moral en los lugares de trabajo;
44. Mantener un estatus migratorio que le permita prestar servicios en Colombia así como suministrar a la Compañía la información pertinente para la realización de los trámites de renovación de la Visa y la Cédula de Extranjería, de aplicar, con por lo menos dos meses de anticipación al vencimiento de éstas.
45. Mantener actualizada su información personal de contacto.
46. Ser diligente en la custodia, administración y manejo de los activos que le entregue la empresa a cualquier título
47. Conocer y cumplir todos los procedimientos de la empresa.
48. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las que sean asignadas por el Empleador al trabajador.

Parágrafo Primero. El incumplir cualquiera de estas obligaciones, aunque sea la primera vez, es calificado como una falta grave que podrá acarrear la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 58. Se prohíbe a la Compañía:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial u autorización legal.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del artículo 57 del CST 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 Compañía a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Compañía.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 del CST).
12. 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.
13. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

Artículo 59. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Compañía los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Compañía.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o las autorizadas por la ley.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Compañía en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 del CST).
8. Distribuir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, o escritos que no sean producidos o autorizados por la Compañía.
9. Dormir en horas de trabajo.
10. Desatender el desarrollo del proceso, o contravenir órdenes e instrucciones de los superiores.
11. Terminar la correspondiente jornada laboral violando los horarios estipulados, sin que medie el respectivo permiso debidamente autorizado con antelación, salvo calamidad doméstica.

12. No entregar oportunamente las herramientas, útiles de trabajo o asignaciones que se le delega sobre sus funciones.
13. Suministrar información a terceros no autorizados.
14. Dañar, despilfarrar o poner en peligro los elementos y materiales de la Compañía.
15. Encomendar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la realización del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Compañía.
16. Llevar a cabo acciones que perjudiquen a la Compañía en sus intereses y buen nombre.
17. Conservar con personas extrañas a la Compañía intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
18. Fabricar o ayudar a elaborar, ofrecer, cambiar, permutar, facilitar o comercializar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Compañía, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
19. Ejecutar defectuosamente el trabajo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
20. Revelar información confidencial de la Compañía, sin previa autorización de la misma y/u orden judicial.
21. Revelar la información contenida en la base de datos personales de la Compañía, a personas distintas de las establecidas en la Política de Protección de Datos Personales y/o sin seguir los procedimientos allí establecidos.
22. Utilizar los anticipos entregados por la Compañía para fines personales o distintos a la ejecución de la labor del trabajador.
23. Incurrir en cualquiera de las conductas descritas en la legislación penal, que pongan en riesgo la imagen, el buen nombre o que atenten contra la Compañía, sus directivos o trabajadores.
24. Desacreditar en alguna forma los productos, servicios o imagen del Empleador, o de sus filiales o subsidiarias, o sus accionistas, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin, así como hacer afirmaciones falsas y graves sobre el Empleador y todo lo que lo rodea como, por ejemplo: ejecutivos, clientes, servicios, productos, entre otros;
25. El hecho que el Trabajador se presente a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias o drogas sicotrópicas o que ingiera bebidas embriagantes o drogas sicotrópicas, las venda o incite su consumo, en los sitios de trabajo o durante el desempeño de su oficio, afectando su desempeño y/o poniendo en riesgo el entorno laboral.
26. Tener comportamiento irrespetuoso con sus superiores o desavenencias con sus compañeros de trabajo.
27. Solicitar o exigir por cualquier medio, dinero, regalos, dádivas o favor distinto de la remuneración salarial a la que tiene derecho.
28. Lucrarse de bienes o dinero que se entienden son de propiedad del Empleador.
29. Comprometer las decisiones del Empleador para beneficiar intereses diversos al objeto que este desarrolla, en contradicción con las pautas o normas que señala el Empleador o en perjuicio de su patrimonio económico.
30. Sustraer o intentar sustraer artículos, elementos de trabajo, aplicaciones de sistemas, productos, materias primas, enseres o mercancías del Empleador, de los clientes o de los compañeros de trabajo sin autorización previa.

31. Cometer faltas u omisiones graves en el manejo de dineros, efectos de comercio y valores, elementos de trabajo y herramientas.
32. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de Seguridad Industrial adoptados por el Empleador o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad.
33. Incurrir en conductas que contravengan gravemente los intereses del Empleador o comprometa las decisiones de éste para beneficiar intereses diversos a los del objeto que desarrolla la entidad.
34. Incumplir los procedimientos, desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por el Empleador, para prevenir accidentes, hurtos, estafas o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio del Empleador.
35. Incumplir las recomendaciones de salud dadas para su cargo.
36. Incumplir cualquiera de las obligaciones previstas en el presente Reglamento, perfil del cargo, memorandos, circulares, Política de Prevención de Acoso Sexual, etc.
37. Demorar, retardar u omitir la entrega de dineros, títulos valores, comprobantes de pago, consignaciones y cualquier otro documento o elemento recibido en nombre de la Compañía.
38. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o instalaciones de trabajo.
39. No regresar al trabajo una vez terminada la acción del permiso otorgado.
40. No elaborar los registros de actividades o hacerlos incorrectamente, así como no elaborar los informes de trabajo propios del cargo o que le sean solicitados.
41. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa.
42. Usar los teléfonos de la Compañía sin autorización para llamadas nacionales o internacionales de carácter personal.
43. Otorgar dádivas en dinero o en especie a personas a su cargo, compañeros de trabajo, contratistas, clientes y/o proveedores con la finalidad de obtener beneficios a favor propio o de terceros, o en perjuicio de otros.
44. Perder tiempo o conversar frecuentemente durante la jornada laboral de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
45. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores, o aplicar métodos incorrectos por descuido o por no solicitar información.
46. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
47. Usar medios de distracción durante la jornada laboral tales como radios, revistas, libros, juegos, internet o chats no relacionados con el cumplimiento de sus funciones.
48. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Compañía le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de las instalaciones.
49. No dar informes, darlos falsos o inexactos, registrar tiempo perdido o no trabajado, o anotar trabajo no realizado o trabajo extra no laborado.

50. Permitir o tolerar que otros trabajadores violen las normas establecidas respecto a la entrada o salida de mercancías, productos o equipos de las instalaciones de la Compañía.
51. Presentar deficiente rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable, o incurrir en falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
52. Instigar, discutir o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las instalaciones de la Compañía, así como proferir expresiones vulgares o atentar contra la moral o las buenas costumbres.
53. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios a favor propio o de terceros, o para perjudicar a otros.
54. Consumir alimentos en sitios o en horarios no autorizados, o hacer mal uso de los sanitarios, lockers y/o sitios de descanso.
55. Salir de las instalaciones de la Compañía o del lugar de trabajo sin autorización durante las horas de trabajo, o abandonar el trabajo antes de la terminación del turno sin previa autorización del jefe inmediato.
56. Quedarse circulando dentro de las instalaciones de la Compañía después de terminar las labores diarias, salvo autorización expresa del jefe inmediato.
57. Vender, cambiar o regalar el vestuario, elementos, productos o equipos suministrados por la Compañía.
58. Iniciar labores sin el respectivo uniforme o sin el uso completo de los elementos de protección y seguridad cuando estos sean requeridos para el cargo.
59. Hacer reuniones en locales o dependencias de la Compañía sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.
60. Fumar cigarrillo o tabaco en las instalaciones de la Compañía o en cualquier vehículo de la misma.
61. Iniciar o participar en juegos de manos, lanzar objetos, gritar o alterar de cualquier manera el ambiente de trabajo o las instalaciones de la Compañía.
62. Expedir certificados o constancias sin previa autorización, así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Compañía sin previa autorización.
63. No portar permanentemente el carné o el documento de identificación suministrado por la Compañía, o no presentarlo cuando sea requerido.
64. No avisar oportunamente a la Compañía cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad expedida por la E.P.S. o la A.R.L.
65. Realizar trabajos dentro de las instalaciones de la Compañía en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas.
66. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio, el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no se produzca en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Compañía.
67. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en la labor, cuando aplique.
68. Operar maquinarias, equipos o vehículos para trabajos que no esté en capacidad de realizar, por el estado en que se encuentren o por el tipo de tarea.

69. Guardar, utilizar o permitir que otros guarden o utilicen dentro de las instalaciones de la Compañía, en cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia semejante, cuando no sean del giro normal de la labor.
70. Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar o calificar con apodos o palabras desobligantes, en forma verbal, escrita o de cualquier otro modo, a superiores, compañeros de trabajo, contratistas, proveedores y/o visitantes.
71. Suministrar a la Compañía al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato, información y/o documentos falsos, errados o que no correspondan a la verdad.
72. Transportar en los vehículos de la Compañía, sin previa autorización, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o conducir vehículos de la Compañía sin licencia vigente, con documentos vencidos o sin observar las exigencias de las autoridades de tránsito; así como conducirlos en estado de alicoramiento o bajo el influjo de sustancias enervantes o negarse a someterse a los exámenes médicos ordenados por la Compañía para verificar dicho estado.
73. Introducir paquetes u objetos en instalaciones o lugares de la Compañía donde esté expresamente prohibido, negarse a revelar su contenido cuando así se requiera, o salir de las instalaciones con paquetes o bolsas sin hacerlos visibles al representante designado para tal fin.
74. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en los lugares o sitios señalados por la Compañía, o hacerlo sin las debidas medidas de seguridad.
75. Usar equipos de cómputo no previamente asignados, o instalar y utilizar software o programas diferentes a los autorizados por la Compañía.
76. Utilizar el celular o computador durante la jornada laboral para asuntos personales ajenos al trabajo.
77. Usar el internet para actividades no relacionadas directamente con el trabajo, así como utilizar claves de acceso pertenecientes a terceros.

Parágrafo Primero. El incumplir cualquiera de estas prohibiciones, aunque sea la primera vez, es calificado como una falta grave que podrá acarrear la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 60. En caso de que se configure una justa causa de terminación del contrato de trabajo el Empleador debe exponerle al trabajador la ocurrencia de una de las causales establecidas en la ley.

El Empleador tendrá en cuenta el principio de inmediatez temporal dándole aplicación de manera razonable. La justa causa de terminación del contrato de trabajo no será considerada una sanción disciplinaria.

Artículo 61. El Empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo (artículo 114 del CST).

Artículo 62. El jefe directo de cada uno de los Trabajadores tiene la facultad de realizar llamados de atención cuando este tenga los elementos necesarios para concluir que el Trabajador incumplió con sus deberes a cargo. Este llamado de atención no constituirá una sanción disciplinaria.

Artículo 63. Son sanciones disciplinarias las siguientes:

Amonestación escrita con copia a la hoja de vida: Consisten en un llamado de atención al trabajador que constará en la hoja de vida del mismo, por medio de la inclusión de la amonestación escrita que describe la situación ocurrida objeto del reproche.

Multas: Consiste en la obligación de pagar una suma de dinero como sanción frente a retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, la cual no podrá exceder el valor de la quinta parte del salario de un día. La imposición de multas no impide que la Compañía prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa será descontado de salarios, vacaciones y prestaciones sociales en el periodo de nómina siguiente.

Suspensión del trabajo. Consiste en la suspensión del contrato de trabajo como sanción frente a la conducta cometida, la cual no podrá exceder de ocho días calendario por primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia. Durante el periodo de suspensión se interrumpe para el empleador la obligación de pagar el salario por el lapso suspendido.

Artículo 64. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las cuales incluyen, pero no se limitan a:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, implica por primera vez un llamado de atención escrito, por la segunda vez suspensión en el trabajo de un día y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Compañía implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias por parte del trabajador calificadas por la Compañía como “leve”, implica por primera vez, llamado de atención escrito y/o suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Artículo 65. Sin perjuicio de la facultad de terminar el contrato de trabajo por la ocurrencia de las faltas que a continuación se indican (sin que se considere una sanción), el Empleador podrá imponer, según su criterio de valoración, a través de los funcionarios que tengan competencia para ello, cualquiera de las sanciones disciplinarias descritas en este capítulo, según el trabajador incurra en las siguientes faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. El retiro del lugar de trabajo antes de culminar la jornada laboral sin autorización de sus superiores o sin excusa suficiente a juicio de la Compañía.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Todo daño material causado con negligencia o culpa grave, a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Revelar información confidencial tanto del empleador como de los demás trabajadores, cuando se tenga acceso a la misma.
7. Copiar y/o revelar información contenida en la base de datos de la Compañía y/o cualquier violación a la Política de Protección de Datos Personales del Empleador.
8. No usar los implementos de seguridad e higiene previstos por la o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la Compañía.
9. Pedir o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas en razón de las funciones que desempeña dentro de la Compañía.

10. La extralimitación de las funciones por parte del trabajador.
11. Cualquier conducta que cause un perjuicio a la Compañía.
12. El incumplimiento o violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
13. Desconocer o trasgredir la Política de Prevención de Acoso Sexual de la Compañía.
14. Incumplimiento de la cláusula de exclusividad pactada contractualmente.
15. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios.
16. Omitir, manipular o consignar datos inexactos en informes, documentos, comunicaciones o balances.
17. Utilizar información, ya sea confidencial o cualquier otra, sin la previa autorización escrita de la Compañía en beneficio propio o de terceros.

CAPÍTULO XVIII

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

Artículo 66. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá permitir al trabajador inculpado ejercer su derecho de defensa para dar explicación sobre la presunta falta cometida, ya sea mediante descargos o explicaciones por escrito, o mediante diligencia física o virtual. En caso de que el trabajador inculpado esté sindicalizado, en la audiencia de descargos podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Compañía, de imponer la sanción definitiva (artículo 115 del CST).

El trámite para la imposición de sanciones disciplinarias es el siguiente:

1. La Compañía en lo posible recaudará todas las pruebas que considere pertinentes y conducentes para lograr demostrar la irregularidad en que incurrió el trabajador.
2. La Compañía realizará una comunicación formal de citación a descargos, indicando la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas a investigar.
3. La Compañía formulará, en la misma citación a descargos o al momento de iniciar la diligencia de descargos, de manera clara y precisa: las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. La conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo, en un laudo arbitral, política u otro reglamento diferente al Reglamento Interno del Trabajo.
4. La Compañía trasladará al trabajador los elementos probatorios que tiene en su poder y éste tendrá un término de 5 días para controvertir las pruebas señaladas por la Compañía y presentar sus descargos. Si la defensa del trabajador fue rendida oralmente, se levantará un acta transcribiendo la versión y descargos rendidos. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones, que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. Lo anterior no aplicará cuando el Empleador opte por ejercer la facultad de terminar el contrato de trabajo en lugar de aplicar una sanción disciplinaria, esto pues la terminación no corresponde a una sanción disciplinaria de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

5. La Compañía emitirá un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado dirigido al trabajador, en el cual indicará los hechos que motivaron la imposición de la sanción disciplinaria y señalará las fechas en que se ejecutará la sanción. La sanción disciplinaria impuesta deberá ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
6. Si la Compañía decide no aplicar una sanción disciplinaria, no estará en la obligación de efectuar un pronunciamiento formal al trabajador, caso en el cual archivará las diligencias.
7. En el pronunciamiento definitivo donde informará al trabajador la decisión disciplinaria, la Compañía indicará que el trabajador tiene derecho interponer un recurso de revisión del cual conocerá un directivo de la Compañía diferente al que impuso la sanción disciplinaria.

El término para ejercer dicho recurso será de dos días hábiles posteriores a la notificación de la sanción, transcurridos los cuales, de no interponerse recurso alguno, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamo por parte del trabajador. La Compañía tendrá máximo cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del trabajador para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión, revocándola, o confirmándola.

8. El trabajador también podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar el acto de imposición de la sanción.
9. Una vez notificada la decisión de la sanción, encontrándose la misma en firme, la Compañía procederá a aplicar la misma en las fechas estipuladas para ello.

Artículo 67. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del CST).

Artículo 68. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en observancia del debido proceso.

Artículo 69. El procedimiento podrá realizarse utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, siempre y cuando el trabajador tenga estas herramientas a su disposición.

Artículo 70. Si el trabajador está afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado por 1 o 2 representantes de la organización durante la diligencia de descargos que sean trabajadores de la Empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

Artículo 71. Los reclamos, observaciones o sugerencias de los trabajadores se harán ante el respectivo superior jerárquico, quienes oírán y tramitarán con justicia y equidad dichos reclamos, observaciones o sugerencias ante Recursos Humanos y/o líderes de procesos de la Compañía.

Artículo 72. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiere en la Compañía.

CAPÍTULO XX

ACOSO LABORAL, MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 73. La Compañía respeta, acata y acoge el texto completo de la Ley 1010 de 2006 sobre la prevención, corrección y sanciones para el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Así como lo estipulado en la Ley 2365 de 2024 frente al acoso sexual en el contexto laboral.

Artículo 74. Se entenderá acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 75. Se consideran modalidades de acoso laboral tal y como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006 las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

Artículo 76. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

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

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

Artículo 77. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa;
5. 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.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Artículo 78. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Compañía constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Compañía y el buen ambiente en la Compañía y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 79. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Compañía ha previsto implementar los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Revisiones periódicas del clima organizacional.
3. Charlas sobre salud en el trabajo.
4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Compañía que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

5. Actividades grupales de mejoramiento de las relaciones laborales.
6. Promover los valores organizacionales.
7. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Compañía.
8. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
9. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Compañía para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 80. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones a las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

Para el caso de que un trabajador de la Compañía por conductas persistentes, repetidas y demostrables considere que contra él se está ejerciendo acoso laboral, podrá acudir al “Comité de Convivencia Laboral”, integrado por: (i) dos representantes de la Compañía, y (ii) dos representantes de los trabajadores elegidos por votación de sus demás compañeros de trabajo. Alguno de sus miembros hará las veces de Secretario del Comité, quién elaborará las actas de reunión y llevará el archivo de los procesos, quienes llevarán a cabo el siguiente procedimiento:

1. Darle trámite a la queja escrita que el trabajador acosado deberá presentar ante cualquiera de los miembros del Comité a través del correo eor-people-ops@letsdeel.com, indicando los hechos o conductas persistentes en que se sustenta y el nombre completo de la persona acusada. La queja debe suscribirse por el trabajador que la presenta. No se dará curso a quejas anónimas. En el evento que la persona acusada sea alguno de los miembros del Comité de Convivencia, la queja deberá presentarse ante el Comité el cual deberá reemplazar al miembro acusado.
2. El Comité citará, de ser necesario, en forma escrita y confidencial al trabajador que presentó la queja para que se ratifique y haga las ampliaciones que considere pertinentes; y adicionalmente presente las pruebas que quiere hacer valer. Posteriormente, el Comité citará, de ser necesario, a quien se acusa de haber incurrido en una conducta de acoso u hostigamiento laboral, para que entregue las explicaciones a que haya lugar; indicando en cada caso el día, la hora y el lugar en que deben presentarse cada uno. Si el trabajador no se ratifica o retira la queja se dejará constancia por escrito de este hecho por parte del Comité con la firma del quejoso.
3. Una vez escuchadas a las partes implicadas en las reuniones programadas por el Comité, si hubiere sido necesario, éste reunirá a los implicados y les señalará en primer lugar que las actuaciones son estrictamente confidenciales y a continuación propondrá las fórmulas de arreglo, señalará las recomendaciones que estime necesarias y los compromisos de convivencia a que haya lugar. En el caso de que las partes implicadas concilien sus diferencias, el Comité deberá dejar constancia en el acta de las medidas acordadas por las partes. Tales medidas podrán estar constituidas por el ofrecimiento formal de excusas, compromisos de comportamiento, etc.
4. En caso de que no haya arreglo, se levantará un acta en la que se deje expresa constancia de los hechos que le fueron informados al Comité, de haberse escuchado a las partes y de la proposición de fórmulas de arreglo y/o correctivas ante la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento y de que no se llegó a ningún

acuerdo conciliatorio. El Comité propondrá a la Compañía las medidas correctivas en el caso de considerar que las conductas comprobadas pueden dar lugar a una acción disciplinaria. El reclamante podrá acudir a otras instancias administrativas o judiciales para formular su queja.

5. En las carpetas contentivas de las hojas de vida del trabajador presuntamente acosado, así como en la del trabajador que eventualmente haya incurrido en un comportamiento de acoso u hostigamiento laboral, deberá archivarse copia del procedimiento adelantado, con la anotación de que es confidencial.
6. Las copias de las actas o cualquier otro documento que guarde relación con la queja presentada, solo se deberá expedir a solicitud escrita de alguna de las partes intervinientes o de la autoridad judicial o administrativa que la exija.
7. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Compañía.
8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá ordinariamente mensualmente y extraordinariamente cuando sea necesario, designará entre sus integrantes un secretario, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realicen los trabajadores para el mejoramiento de la vida laboral.

Corresponderá igualmente al Comité evaluar posibles situaciones de acoso laboral, que lleguen a su conocimiento por diferentes medios y si a ellos hubiere lugar escuchará a las personas involucradas en una sesión con las que tratará de construir y recuperar el tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

Artículo 81. La Compañía dará cumplimiento a las disposiciones que regulan el acoso sexual, en especial a la Ley 2365 de 2024, a través de la Política de Prevención de Acoso Sexual expedida para el efecto.

CAPÍTULO XXI

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

Artículo 82. La Compañía garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, en cualquier situación contractual, ya sean trabajadores en formación, pasantes, aprendices, voluntarios, postulantes a un empleo y otros.

Artículo 83. Se entenderá como acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Artículo 84. La comisión de este tipo de conductas será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones laborales para los trabajadores.

Artículo 85. La Compañía garantizará acciones de prevención y atención, tales como protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, el empleador garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

CAPÍTULO XXII BENEFICIOS EXTRALEGALES

Artículo 86. La Compañía podrá ofrecer a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios un paquete de prestaciones extralegales que no serán consideradas como salario, diseñado para proporcionar el máximo nivel de beneficios al trabajador y actuar como estrategias de retención del talento, según aplique.

Artículo 87. Atendiendo a la naturaleza esencialmente formativa, educativa y temporal del contrato de aprendizaje regulado en el capítulo III de este Reglamento, los aprendices estarán excluidos del reconocimiento de dichas prestaciones extralegales salvo expresa disposición en contrario.

CAPÍTULO XXIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 88. En consonancia con el artículo 120 del CST, el Empleador debe publicar el Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna. La Compañía también publicará el presente Reglamento a través de un medio virtual al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento o lo enviará vía correo electrónico a cada uno.

Los trabajadores podrán solicitar al empleador, dentro de los quince días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravengan los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de este Reglamento, el Empleador lo publica mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con este Reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

Artículo 89. El presente Reglamento entrará a regir desde su publicación, cumpliendo el término anterior, fecha en cual el Empleador informará a los trabajadores, mediante circular interna, de su contenido (artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 90. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 CST).

Stanley Dale Broome
Representante Legal.
Omnipresent Colombia S.A.S.