

ÍNDICE TEMÁTICO

Contenido	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	5
CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	5
CAPÍTULO II	6
CONDICIONES DE ADMISIÓN	6
DOCUMENTOS Y REQUISITOS	6
PERÍODO DE PRUEBA	8
CAPÍTULO III	9
CONTRATO DE TRABAJO	9
CAPÍTULO IV	11
CONTRATO DE APRENDIZAJE	11
CAPÍTULO V	¡Error! Marcador no definido.3
JORNADA MAXIMA LEGAL	¡Error! Marcador no definido.3
HORARIO DE TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.5
CAPÍTULO VI	¡Error! Marcador no definido.5
HORAS EXTRA – TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO	¡Error! Marcador no definido.
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	¡Error! Marcador no definido.7
CAPÍTULO VII	17
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	¡Error! Marcador no definido.7
TASAS DE LIQUIDACIÓN Y RECARGOS	¡Error! Marcador no definido.
VACACIONES REMUNERADAS	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO VIII	¡Error! Marcador no definido.1
JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO	21

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PERMISOS Y LICENCIAS	21
CAPÍTULO IX.....	¡Error! Marcador no definido.
MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS.....	25
CAPITULO X	26
REGIMEN SIMPLE LABORAL	26
CAPÍTULO XI.....	26
SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL Y FECHAS DE PAGO	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO XII	¡Error! Marcador no definido.8
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR, DE LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS ANTE EL SG-SST	¡Error! Marcador no definido.
MEDIAS DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES.....	29
CAPÍTULO XIII.....	31
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO XIV.....	¡Error! Marcador no definido.
ORDEN JERÁRQUICO	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO XV.....	¡Error! Marcador no definido.
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XVI.....	¡Error! Marcador no definido.
TELETRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XVII.....	41
CONTRATO O VINCULACIÓN DE TRABAJO REMOTO	41
CAPITULO XVIII.....	¡Error! Marcador no definido.
EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CASA	¡Error! Marcador no definido.3
CAPÍTULO XIX.....	¡Error! Marcador no definido.6
ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES.....	46

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XX.....	46
OBLIGACIONES ESPECIALES, PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	¡Error! Marcador no definido.
OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.....	46
OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.....	50
SE PROHÍBE A LA EMPRESA.....	54
SE PROHÍBEAL TRABAJADOR.....	58
CAPITULO XXI.....	62
LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL.....	62
CAPÍTULO XXII.....	63
CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.....	63
CAPITULO XXIII.....	63
ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	63
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	66
CAPÍTULO XXIV	¡Error! Marcador no definido.
RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	68
CAPÍTULO XXV	68
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA ¡Error! Marcador no definido.	
POR PARTE DE LA EMPRESA.....	68
POR PARTE DEL TRABAJADOR.....	70
CAPÍTULO XXVI	71
DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO	¡Error! Marcador no definido.1
CAPÍTULO XXVII	73
DOBLE INSTANCIA.....	73
CAPÍTULO XXVIII	73
ACOSO LABORAL.....	73
CAPÍTULO XXIX	74

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.....	74
CAPÍTULO XXX.....	74
MEDIDAS PARA LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA , EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXI.....	¡Error! Marcador no definido.
POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXII.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPACIDAD LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MAYORES DE EDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXIII.....	¡Error! Marcador no definido.
POLÍTICA DE NO ALCOHOL, DROGAS Y TABACO ...	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXIV.....	¡Error! Marcador no definido.
POLÍTICA DE AUTORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXV.....	¡Error! Marcador no definido.8
PRESTACIONES SOCIALES.....	¡Error! Marcador no definido.8
CAPÍTULO XXXVI.....	¡Error! Marcador no definido.8
MODIFICACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO XXXVII.....	¡Error! Marcador no definido.
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA.....	¡Error! Marcador no definido.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

INTRODUCCIÓN

El presente es el Reglamento de Trabajo suscrito por la Sociedad OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU . NIT 830.120.746-1 con domicilio principal en la Cr 18 A 182 59 OF 1-601 de Bogotá D.C., el cual, en adelante se denominará la empresa o el empleador, articula la realidad del empleador respecto a los requisitos legales y jurisprudenciales que aplican a las relaciones laborales en búsqueda del bienestar, la seguridad, disciplina, orden, armonía y cumplimiento de los valores corporativo

Teniendo en cuenta que el presente reglamento precisa las condiciones a las cuales deben someterse la empresa como empleador y sus trabajadores, este hace parte o forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales (art. 107 C.S.T) celebrados o que celebren con todos sus trabajadores, para todas las áreas que integran la empresa, salvo estipulación o convención en contrario, que, en todo caso, solo puede ser más favorable a estos últimos.

La empresa dará a conocer este reglamento de trabajo a todos los trabajadores y aprendices, por lo cual, no se podrá alegar desconocimiento de las disposiciones contenidas en este Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO 1

CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1. - CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores pueden ser de planta, ocasionales accidentales, transitorios y/o de corta duración y los aprendices.

Los trabajadores de planta pueden ser vinculados mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido o por tiempo determinado, este último supeditado al periodo que dure la realización de una obra o labor en específico. Por otra parte, los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios definidos por el Art. 6º del C.S.T. como de corta duración no mayor de un mes y que se refieren a labores distintas de las actividades

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

normales del empleador, pueden vincularse mediante contrato de trabajo (Corte. Const. Sent. C-823 de 2006). Los aprendices, el contrato es de tipo laboral especial a término fijo (reforma laboral Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN
DOCUMENTOS Y REQUISITOS

ARTÍCULO 2. - Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, debe aplicar a la oferta publicada. La empresa establecerá el período de vigencia de la oferta e informará los canales habilitados para la recepción de la documentación requerida en la oferta. El candidato participará en el proceso de selección definido por la empresa. La empresa verificará que el candidato cumpla las condiciones exigidas para el cargo vacante. El proceso de selección de la empresa contactará al candidato o candidata, informando la documentación requerida, que incluirá entre otros, los siguientes:

- a. Hoja de vida actualizada
- b. Fotocopia de la cédula de ciudadanía colombiana o documento de identificación que proceda según el caso.
- c. Fotocopia de certificado (s) y/o acta (s) de grado de estudios realizados en educación formal y no formal, según corresponda. Como mínimo se exige que el aspirante haya obtenido el título de bachiller.
- d. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f. Cuando se trate de un aspirante extranjero deberá contar con visa de trabajo y/o permiso especial de permanencia que le permita trabajar en la empresa.
- g. Certificación laboral y/o de prestación de servicios de los empleos y/o contratos donde conste como mínimo el tiempo de servicio, lugar de servicio, el cargo y/o actividad realizada y el salario y/o ingresos percibidos, salvo para aquellos cargos que dentro de los requisitos del perfil no requieran experiencia.
- h. Una (1) carta de recomendación personal.
- i. Examen médico de ingreso a cargo de la empresa en el Centro médico indicado por la empresa.
- j. Certificados de afiliación al Sistema General de Seguridad Social expedidos por

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

cada una de las entidades correspondientes o declaración de no afiliación suscrita por el aspirante.

- k. Diligenciar el formato donde manifieste no tener vínculos directos, ni indirectos con actividades tales como: (i) terrorismo, (ii) subversión, (iii) tráfico de estupefacientes o delincuencia común suministrado por el Empleador.
- l. Diligenciar el formato de autorización de tratamiento de datos personales suministrado por la empresa. A la autorización se le dará el trato que corresponda conforme a la Ley vigente y sus Decretos reglamentarios. La presente autorización se le dará el trato que corresponda de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y sus Decretos reglamentarios y demás normas concordantes con la materia.
- m. Los demás documentos exigidos por la empresa OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por políticas internas de la empresa no se contrata menores de edad; excepcionalmente se vincularán aprendices o practicantes menores de edad, de conformidad con la normatividad que regula el contrato de aprendizaje. En todo caso, si se llegara por excepción a contratar laboralmente a menores de edad deberán entregar adicionalmente a los documentos requeridos en el presente Artículo, según aplique, los siguientes:

- a. Copia del registro civil de nacimiento
- b. Tarjeta de Identidad
- c. Autorización escrita expedida por el Ministerio de Trabajo, tramitada a solicitud de los padres y/o representante legal
- d. Los demás documentos que al momento de la contratación sean exigibles de conformidad con la legislación vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa podrá solicitar los documentos que considere necesarios, además de los documentos mencionados, para admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas; números de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1° Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo si la aspirante busca aplicar a un cargo donde se desarrollen actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.P. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22) y la exigencia de la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

1995). De igual forma se prohíbe establecer condiciones en la admisión en el empleo discriminando el género o sexo (Ley 1496 de 2011). Lo anterior, de conformidad con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO TERCERO: Los procedimientos y requisitos de ingreso estarán sujetos a las condiciones y políticas que la empresa establezca para la selección y contratación de personal, fundamentadas en las competencias, perfiles y la estructura de cargos de la compañía, siempre en estricto cumplimiento de la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO CUARTO: Si el aspirante no cumple a juicio de la empresa, con los requisitos establecidos para el cargo, no es obligación de la empresa dar al aspirante información o certificación precisa sobre el resultado del proceso de selección o de contratación, o sobre la determinación de la empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: La empresa podrá realizar pruebas de poligrafía, pruebas psicológicas y/u otro(s) tipo(s) de recolección(es) de datos personales, incluidos los sensibles, como parte de su proceso de selección, previa autorización expresa otorgada por el (la) aspirante.

PARÁGRAFO SEXTO: La empresa establece que el medio de comunicación y/o de notificación desde el proceso de admisión y/o contratación y/o vinculación hacia un trabajador, aprendiz o practicante, será el correo electrónico y/o número de celular reportado y/o la dirección de residencia entregada y/o actualizada por el aspirante o trabajador. De igual manera, la empresa puede unilateralmente establecer otros medios de comunicación y/o de notificación con el trabajador.

PARÁGRAFO SEPTIMO: Además de los documentos requeridos en el proceso de selección el aspirante admitido deberá allegar los documentos requeridos en el procedimiento de contratación establecido por la empresa y demás documentos de carácter legal que se requieran.

PARÁGRAFO OCTAVO: La empresa, tendrá derecho a corroborar directamente y/o a través de las instituciones o compañías externas contratadas por la empresa, la veracidad de la documentación entregada por parte del aspirante o trabajador.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. - La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del (de la) Trabajador(a) y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 CST).

ARTÍCULO 4.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en su defecto, la relación se registrará por las normas generales del contrato de trabajo de conformidad con

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

la legislación laboral vigente al momento de suscribir el contrato individual de trabajo. (Artículo 77 numeral 1º CST).

ARTÍCULO 5. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo en el contrato inicial. (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO UNICO: Las condiciones, duración y efectos jurídicos del período de prueba para aprendices en etapa formativa estarán sujetos a las normas y reglamentaciones vigentes aplicables a la materia.

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

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 CST). Cuando sea el empleador quien dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo durante el período de prueba, deberá notificar al trabajador por escrito la motivación de la decisión, sin que esto se configure en despido injusto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Durante el periodo de prueba el(la) Trabajador(a) debe conocer y cumplir con las obligaciones que el SG-SST y/o similares que se establezcan.

CAPÍTULO III CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. - CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO: El empleador vinculará a los trabajadores mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, o por obra o labor por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá dar por terminado el contrato laboral, mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que El empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el trabajador que omita el

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El preaviso indicado en este artículo no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en el Código Sustantivo del Trabajo; caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

ARTÍCULO 8. - CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO: La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

PARÁGRAFO UNICO: El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

- a. **PRORROGA PACTADA.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir del día 25 de junio de 2025.
- b. **PRORROGA AUTOMÁTICA** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este Artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 9. - CONTRATO DE TRABAJO POR DURACION DE OBRA O LABOR DETERMIANDA: La empresa podrá celebrar contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que requiere atender

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 10. - TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Se denominarán “Trabajadores accidentales o transitorios”, los que se ocupen en labores de corta duración no superiores a un (1) mes y de índole distinta a las actividades del giro ordinario de los negocios de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley y todos los derechos que la ley establece a su favor.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11. - A partir del veinticinco (25) de junio de dos mil veinticinco (2025), El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa podrá contratar los servicios personales del aprendiz, garantizándole la formación teórica práctica, proporcionando los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión indicada por la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: La etapa lectiva se impartirá por el Centro de Formación Profesional SENA (o por la Institución Educativa donde el aprendiz adelanta sus estudios) mientras su etapa práctica se desarrollará en La empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El contrato laboral especial y a término fijo que suscriba la empresa con el aprendiz, no puede ser superior a tres (3) años.

PARÁGRAFO TERCERO: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de La empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

1. Remuneración de formación dual: Si es una formación dual, el aprendiz devengará como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Remuneración en la formación Tradicional: Si es formación tradicional, el aprendiz devengará como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO CUARTO: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO QUINTO: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por La empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de La empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO SEPTIMO: El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios si el aprendiz cumple con actividades de 24 horas semanales en la empresa y también con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o sin el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO OCTAVO: Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre La empresa y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de La empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y La empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y La empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado juntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de La empresa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PARÁGRAFO NOVENO: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por La empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO DECIMO: Los aprendices y practicantes no podrán hacer labores riesgosas.

ARTÍCULO 12. - MONETIZACION DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE De conformidad con el Artículo 23 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002, cuando La empresa esté obligada a cumplir la cuota de aprendizaje, tendrá que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contrate. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices requeridos y no vinculados a la práctica.

CAPÍTULO V

JORNADA MÁXIMA LEGAL, HORARIOS DE TRABAJO

JORNADA MAXIMA LEGAL

ARTÍCULO 13. - JORNADA MAXIMA LEGAL: De conformidad con lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

A partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima legal es de 44 horas a la semana, distribuidas de 5 a 6 días semanales, garantizando siempre el día de descanso remunerado; a partir del 15 de julio de 2026 la jornada máxima legal es de 42 horas a la semana, distribuidas de 5 a 6 días semanales.

Para todos los efectos legales, la jornada máxima ordinaria, corresponde exclusivamente al tiempo de trabajo efectivo, distribuido en un máximo de cinco (5) o seis (6) días a la semana. Sin embargo, cuando por necesidad del servicio, el trabajo se ejecute durante el día de descanso obligatorio, esas horas laboradas deben ser computadas dentro de la jornada semanal, es decir, en el 2025 de 44 horas y a partir del 15 de julio de 2026 de 42 horas, en concordancia con la finalidad de la reducción legal: mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar. En todo caso, el trabajo en día de descanso obligatorio será remunerado con el recargo legal correspondiente.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

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

Se establecen las siguientes excepciones:

a. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana a partir del 15 de julio de 2025 y de cuarenta y dos (42) horas a partir del 15 de julio de 2026, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

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

b. En el evento que, La empresa contrate trabajadores, aprendices o practicantes menores de edad, la duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
3. En ninguna circunstancia los menores de 18 años trabajarán en jornada nocturna (comprendida entre las 7:00 pm y las 6:00 a.m.) ni realizarán horas extras.

c. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

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

HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. - Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO HASTA JULIO 14 DE 2026

- Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 5.00 pm.
- Sábado: 9:00 a.m. a 1.00 pm

PERSONAL ADMINISTRATIVO A PARTIR DE JULIO 15 DE 2026

- Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 5.00 pm.
- Sábado: 9:00 a.m. a 11.00 pm

PARÁGRAFO PRIMERO: El almuerzo será de 1 hora dentro del siguiente rango de tiempo: desde las 12:00 pm hasta las 2:00 pm. Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso en cada jornada según corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos de los horarios aquí contemplados, de acuerdo con las necesidades del servicio para el desarrollo de las funciones asignadas a cada cargo según corresponda, la empresa podrá variar las horas de inicio y terminación de la jornada laboral sin exceder la jornada máxima legalmente permitida.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa podrá implementar otros horarios de manera temporal por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse; se permite esto en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. Estos horarios podrán ser programados para desarrollar actividades durante la jornada diurna, nocturna o alternar en las dos.

PARÁGRAFO CUARTO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo; los cuales podrán trabajar por indicación de la empresa más allá de la jornada máxima legal establecida; lo anterior, a efectos de ejecutar sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PARÁGRAFO QUINTO: La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área laboral habitual señalada por el jefe inmediato y/o en el lugar aprobado por la ARL en los casos de teletrabajo, o en aquella que, no obstante, no ser habitual, sea designada por el jefe inmediato. El tiempo de traslado al sitio de trabajo no hace parte de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 15. - TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRA: El trabajo suplementario corresponde a las horas que exceden la jornada ordinaria pactada, y en ausencia de acuerdo, las que excedan la jornada máxima legal de 8 horas diarias o la jornada semanal de 44 horas a partir del 15 de julio de 2025 y 42 horas a partir del 15 de julio de 2026. (CST, Art. 159).

PARÁGRAFO UNICO: Los menores de edad no podrán hacer trabajo suplementario.

ARTÍCULO 16. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo de trabajo nocturno, se realizará con la nómina del período causado o más tardar en el período subsiguiente.

En caso de que el trabajador tenga que realizar trabajo en horas extras y que por razón de su urgencia no cuenta con autorización expresa del empleador, deberá reportar el trabajo realizado en horas extras a su empleador al día siguiente de haberlo realizado y para reconocer el pago, deberá tener validación del jefe inmediato.

Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de La empresa. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

ARTÍCULO 17. - LIMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

ARTÍCULO 18. - TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: De conformidad con el Artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno y nocturno quedará así:

1. El trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 am).

PARÁGRAFO UNO: En el evento que, por reforma laboral se cambie el horario diurno y el horario nocturno de trabajo, automáticamente este reglamento quedará ajustado a lo que disponga los cambios sobre este particular.

PARÁGRAFO DOS : En el evento que, el empleador y el trabajador o la trabajadora acuerden, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a La empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

CAPÍTULO VII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 19. - Días de descanso obligatorio: Para todos los efectos, cuando en este Reglamento se haga referencia a "dominical", se entenderá que se trata del "día de descanso obligatorio". (Parágrafo 2°, Artículo 14, Ley 2466 de 2025).

Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato, otrosí o documento por escrito, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. (Parágrafo 3°, Artículo 14 Ley 2466 de 2025). Lo anterior significa que el día de descanso diferente al domingo siempre debe pactarse por escrito en el contrato u otrosí, de manera que si no se pacta por escrito se presume que el domingo sigue siendo el día de descanso obligatorio.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PARÁGRAFO PRIMERO: La OIT a través de los Arts. 2.2 y 2.3 del Convenio 14, ratificado por Colombia; arts. 6.2 y 6.3 del Convenio 106, ha dejado claro que el día determinado de descanso obligatorio será el día de costumbre o tradición del país, que para el caso de Colombia es el domingo. Por lo que la asignación del descanso semanal en un día distinto al tradicional no es una opción discrecional del empleador, sino una medida estrictamente limitada a causales objetivas y demostrables, como la naturaleza ininterrumpida del proceso productivo o del servicio prestado, así como por razones imperativas de interés público, condiciones especiales de índole humanitaria o estacional, o cuando la organización del trabajo por turnos y la escala de la operación hacen logísticamente inviable un descanso colectivo. Fuera de estos escenarios excepcionales y rigurosamente justificados, cualquier alteración del día de descanso habitual carece de fundamento legal y atenta contra el derecho fundamental del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se podrá modificar el día de descanso del domingo de forma temporal cuando medie solicitud escrita del trabajador con los documentos respectivos que sustenten la modificación del día de descanso. En ese caso, la solicitud será evaluada por La empresa, y de aceptar la modificación planteada, se procederá a suscribir el otrosí respectivo con el trabajador.

ARTÍCULO 20. - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: En caso de trabajo en domingos o festivos, el empleador deberá pagar, además:

- a. El valor correspondiente al día de descanso remunerado del Art. 173 (primer valor),
- b. El pago de las horas efectivamente laboradas en ese día (segundo valor) (Ley 2466/25 art. 14 y CST Art. 179),
- c. Un recargo adicional (tercer valor), sobre el valor de la hora, equivalen al:
 - Del 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2026 recargo equivalente al 80%,
 - Del 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027 recargo equivalente al 90%; y
 - Del 1 de julio de 2027 en adelante recargo equivalente al 100%

En consecuencia, trabajar en un día de descanso obligatorio no elimina la obligación del empleador de pagar por el descanso dominical. Por el contrario, se sumarán las horas de trabajo del dominical, y pagar un recargo adicional, las tres son obligaciones independientes para el empleador en virtud de derechos diferenciados de las y los trabajadores.

ARTÍCULO 21. - El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

TASAS DE LIQUIDACION Y RECARGOS

ARTÍCULO 22. - TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS: Para calcular el valor de la hora en la nueva jornada laboral debido a que, a partir del 15 de julio de 2025, será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y a partir del 15 de Julio de 2026 será de cuarenta y dos (42) horas, se toma como valor de referencia el valor de la hora ordinaria. Sobre esta base aplican los porcentajes ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el Artículo 168 del CST.

Para el cálculo del valor hora se toma el valor del salario devengado por el trabajador y se divide entre las horas al mes laboradas, obteniendo como resultado el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.

ARTÍCULO 23. - SUSPENSION DEL TRABAJO EN OTROS DIAS DE FIESTA: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, si la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada 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 CST).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1 CST). Los trabajadores tendrán derecho a la finalización del contrato de trabajo al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera sea el tiempo laborado y la modalidad de contrato, según lo estipule la ley.

ARTÍCULO 25. - La época de las vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a su causación. En aplicación del principio de bienestar integral (Art. 1, Ley 2466 de 2025), la empresa y el trabajador procurarán concertar de común acuerdo la fecha de disfrute, buscando favorecer la vida personal, social y familiar del trabajador. En caso de no existir acuerdo, el empleador notificará al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación la fecha de inicio del descanso, garantizando la efectividad de este y la debida prestación del servicio.

ARTÍCULO 26. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST).

PARÁGRAFO PRIMERO: REINTEGRO DESPUES DE VACACIONES : El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador estará facultado para solicitar a los trabajadores que

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

se encuentren en período de vacaciones, que, se reintegren al trabajo, cuando medie una necesidad del servicio excepcional y debidamente justificada.

ARTÍCULO 27. - COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES De acuerdo con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modifica el numeral 1 del Artículo 189 CST, el empleador y trabajador, podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 28. - ACUMULACIÓN DE VACACIONES El trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por tres (3) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados o de dirección, confianza y manejo (Artículo 190, CST).

Los Trabajadores que no disfruten de las vacaciones en los términos establecidos en la ley y en el presente reglamento estarán sujetos a los términos de prescripción legalmente establecidos.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá en casos excepcionales en los que los cargos que sean de necesidad del servicio continuo y no se cuente con el reemplazo, otorgar las vacaciones divididas en un período de 8 y 7 días -continuos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores que no disfruten de las vacaciones en los términos establecidos en la ley y en el Presente Reglamento Interno de Trabajo perderán el derecho a exigirlos legalmente.

ARTÍCULO 29. - REMUNERACIÓN: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar el disfrute de estas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, o en el del tiempo menor en caso de que lleve menos de un año al servicio de la empresa (Artículo 192 CST).

ARTÍCULO 30. - El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Artículo 187 CST).

PARÁGRAFO UNICO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo 3 parágrafo de la Ley 50 de 1990).

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO VIII

JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO

ARTÍCULO 31.- Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado. De conformidad con lo establecido en el Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025, las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá solicitar y proponer a La empresa el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente al recibo de la solicitud, siempre y cuando venga acompañada de los documentos correspondientes para acreditar la solicitud.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que La empresa acepte la solicitud, deberá indicar al trabajador el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción.

PARÁGRAFO TERCERO: Si La empresa niega la solicitud, en la respuesta debe indicar la justificación que impide la aceptación de esta o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 32. - La empresa concederá a sus trabajadores los permisos o licencias necesarios en los siguientes casos y bajo las condiciones descritas a continuación:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio:

- a. El trabajador que acredite ante el empleador haber sufragado mediante el certificado que expide la Registraduría Nacional del Estado Civil, tendrá derecho al descanso laboral que establezca la normativa vigente y en los términos de esta. En todo caso, dicho descanso debe acordarse en forma previa con el respectivo jefe,

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

de tal forma, que no se vea afectada la operación y funcionamiento de la empresa.

- b. El trabajador que acredite ante el empleador haber ejercido como jurado de votación tendrá derecho al descanso laboral que establezca la normativa vigente y en los términos de esta. En todo caso, dicho descanso debe acordarse en forma previa con el respectivo jefe, de tal forma, que no se vea afectada la operación y funcionamiento de la empresa.
2. Para el desempeño de **cargos oficiales transitorios** de forzosa aceptación; el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. En caso de **grave calamidad doméstica** debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. 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. Se entiende por calamidad doméstica el acontecimiento imprevisto de carácter urgente y grave del trabajador o de la familia nuclear directa a su cargo, o de los padres del trabajador que implique la necesidad inaplazable de su presencia para atenderla y por lo tanto la imposibilidad de asistir a laborar, tales como la muerte de un familiar que no esté contemplado en la Licencia por luto, fallecimiento de la mascota, enfermedad grave de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc.

La empresa en atención, a cada situación particular, a las circunstancias de tiempo, modo y lugar que la enmarcan y con un sentido justo y razonable, fijará el número de días que se concederán al trabajador por calamidad doméstica.

Estas licencias deben ser remuneradas y no se puede exigir al empleado que compense o reponga los días de licencia concedidos. Los trabajadores están obligados a solicitar y justificar la licencia según corresponda por escrito máximo al día siguiente de haber retomado sus labores después de la calamidad, indicando los motivos que lo originaron, acompañando las pruebas del caso.

4. Para concurrir a **servicio médico** correspondiente; para asistir a una cita médica con médico adscrito a la entidad de seguridad social a la que esté afiliado el trabajador, quien procurará solicitar la cita en un horario diverso al laboral. Cuando ello no sea posible, el trabajador informará de manera oportuna y previa a la empresa y a través de su jefe directo la fecha y hora de asignación de la cita para el otorgamiento del permiso, inmediatamente tenga conocimiento de esta. Se precisa que, bajo los principios de proporcionalidad y razonabilidad, la empresa podrá requerir cuando lo estime necesario los soportes que justifiquen el otorgamiento del permiso y la asistencia del trabajador a la cita médica debidamente programada.

En caso de inasistencia por enfermedad, el trabajador deberá informar en el día de su

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

inasistencia a su jefe inmediato, la causa o motivo de su inasistencia y allegar el soporte el mismo día y a más tardar a los 3 días siguientes, a la empresa.

5. Para asistir a **citas médicas de urgencia** o **citas médicas programadas con especialistas** cuando se informe al empleador junto con un certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para desempeñar **comisiones sindicales** inherentes a la Organización. En caso de que corresponda, deberán aportarse al empleador previamente soportes que acrediten el permiso.
7. Para asistir al **entierro de sus compañeros**, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
8. **Permiso para estudio:** Los trabajadores podrán solicitar permisos para estudiar en horario laboral, sin embargo, será potestad de La empresa otorgarlos, teniendo en cuenta que la ausencia del trabajador no genere traumatismos al proceso que pertenezca. El trabajador deberá reponer el tiempo utilizado para estudios, ya sea ingresando más temprano o saliendo más tarde de la jornada habitual. En todo caso deberá aportar el certificado de estudios donde especifique los horarios en los que va a estudiar y una carta con el visto bueno del jefe inmediato, donde indique cómo va a recuperar el tiempo.
9. **Licencia por matrimonio:** El trabajador tendrá derecho a disfrutar de la Licencia cuando contraiga matrimonio, La empresa podrá otorgar permiso por un término de tres (3) días hábiles. Adicionalmente deberá pedirse con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles previos al matrimonio. Una vez se reincorpore el trabajador debe presentar el registro civil de matrimonio o el documento equivalente.
10. **Licencia de luto:** El trabajador tendrá derecho a la licencia por luto acorde a la legislación vigente, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. La licencia por luto operará de forma autónoma e independiente.

Así las cosas, es dable considerar que, si la muerte del familiar del trabajador tiene ocurrencia durante el período de las vacaciones, incapacidades, permisos u otras licencias, éstas se interrumpirán de acuerdo con lo señalado en el Artículo 188 del CST, y, en consecuencia, el trabajador tendrá el derecho a reanudarlas, una vez finalice la licencia por luto.

Este hecho deberá demostrarse por el trabajador, radicando, el Registro Civil de

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Defunción del familiar fallecido del trabajador, dentro de un plazo de treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- 11. Licencia de maternidad:** Se otorgará a la trabajadora gestante para gozar de los días de descanso de conformidad con lo dictaminado por la legislación vigente. Las madres gestantes de la empresa gozarán de los permisos y licencias remuneradas que la ley dispone a cargo de la EPS por concepto de maternidad, descanso remunerado durante la lactancia y demás obligaciones legales que la EPS reconozca.
- 12. Licencia remunerada en caso de aborto:** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse la licencia. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el numeral anterior.
- Para disfrutar de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe presentar a La empresa un certificado médico sobre lo siguiente:
- La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
 - La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.
- 13. Licencia de paternidad:** Se otorgará al trabajador que ostente la calidad de padre se le otorgarán los días de descanso de conformidad con lo dictaminado por la legislación vigente, cuya remuneración estará a cargo de la EPS del trabajador.
- 14. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente,** en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- 15. Para atender citaciones** judiciales, administrativas y legales.
- 16. Licencia sin remuneración:** Los trabajadores tendrán derecho a solicitar una licencia sin remuneración alguna, la misma se determinará de una manera racional, justa y equitativa y será a juicio de La empresa otorgarla, teniendo en cuenta la necesidad del servicio, en todo caso este tiempo no es computable para el tiempo de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador debe cumplir el procedimiento interno que se establezca en la empresa para la concesión del permiso; y deberá comprobar en todos los casos tanto la necesidad del permiso como el tiempo empleado. El trabajador no podrá utilizar más tiempo del estrictamente necesario para la cita, hecho o diligencia que dio origen al permiso concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Antes de hacer uso de la licencia y/o permiso, el trabajador deberá hacer entrega del cargo a su jefe inmediato o a la persona que la empresa designe para ello.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de no acreditar la ausencia al trabajo en los tiempos aquí establecidos al haber solicitado y recibido un permiso y/o licencia, se tendrá como falta grave para todos los efectos y la empresa podrá iniciar proceso disciplinario correspondiente.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PARÁGRAFO CUARTO: En los casos de los numerales 6 y 7 de este artículo, el número de trabajadores que se ausenten no debe ser tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa. Este permiso se concederá hasta el 10% de los Trabajadores de tal manera que no perjudique la marcha y funcionamiento de la empresa a juicio del jefe inmediato. Para que este permiso sea efectivo y concedido se requiere que se solicite con mínimo un día de anticipación; Lo anterior, en aras del equilibrio que debe mediar entre el ejercicio del derecho a asistir o participar de estos eventos y el derecho de la empresa a mantener su normal y adecuado funcionamiento; por lo que los permisos requeridos habrán de atender a las políticas, procedimientos y acuerdos aplicables; así como a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, elementos esenciales que deben estar presentes en el empleo de este instrumento.

CAPÍTULO IX

MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 33. - Factores de evaluación objetiva del trabajo. De conformidad con el Artículo 9 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, la empresa podrá tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionados con las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. En el caso de trabajadores con discapacidad, la evaluación de este factor deberá ponderarse considerando la implementación previa de los ajustes razonables (físicos, digitales o comunicativos) requeridos para el desempeño de su labor, asegurando que la discapacidad no sea un criterio de desmejora en la calificación de su rendimiento.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, definidas por las calidades profesionales exigidas y la diligencia en el cumplimiento de los protocolos de seguridad y custodia establecidos para el manejo del equipamiento y/o el dinero
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud; y iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

CAPÍTULO X RÉGIMEN SIMPLE LABORAL

ARTÍCULO 34. - De conformidad con el Artículo 64 Ley 2466 de 2025 que adiciona dos parágrafos al Artículo 99 de la Ley 50 de 1990), la empresa podrá:

1. Aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% 1.del salario base de liquidación, el cual incluirá el auxilio de transporte según las reglas vigentes, como consignación anticipada de cesantías.
2. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de las cesantías, pues el trabajador solo tendrá acceso a las cesantías anticipadas en los términos que así lo determine la Ley o a la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO UNICO: La empresa y el trabajador, podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.

CAPÍTULO XI SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL Y FECHAS DE PAGO

ARTÍCULO 35. - FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO:

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, entre otras modalidades legales, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Dicha estipulación deberá realizarse en estricta observancia de los Factores de Evaluación Objetiva definidos en el Artículo 33 de este Reglamento, asegurando que la remuneración sea proporcional a las capacidades, esfuerzo mental, responsabilidades y riesgos laborales del cargo, conforme a la Ley 2466 de 2025

2.-Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

estipulación, excepto las vacaciones.

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

3.-Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4.-El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 36. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (C.S.T., Art. 133).

ARTÍCULO 37. - La empresa pagará el salario devengado por los trabajadores quincenalmente a través de transferencia bancaria a las cuentas de nómina de los trabajadores o a cualquier otra que tuviera el trabajador a su nombre en una entidad financiera y que así lo haya solicitado o excepcionalmente a través de la caja de La empresa.

ARTÍCULO 38. - PERÍODOS DE PAGO: Quincenas vencidas.

ARTÍCULO 39. - El salario se le pagará al trabajador directamente o, en casos especiales, a la persona que él autorice por escrito.

El pago de salarios se hará así:

1. El salario en dinero se pagará en períodos iguales y vencidos.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se realizará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 CST).
3. Dada la bancarización, el salario le será consignado al trabajado en la cuenta de ahorros que éste le informe al Empleador.

PARÁGRAFO UNICO. La empresa podrá establecer períodos de pagos diferentes al anteriormente enunciado, en forma individual o grupal según sus necesidades, caso en el cual notificará previamente a los trabajadores o consignará por escrito el respectivo acuerdo con ellos.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR DE LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS ANTE EL SG-SST

ARTÍCULO 40. - 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 Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 41. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, por la ARL y/o por la entidad que determina la Ley de acuerdo con la naturaleza de la enfermedad o accidente común o laboral, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 42. - La Empresa no reconocerá el valor de los días no trabajados por enfermedad sin la presentación previa del certificado de incapacidad y los demás documentos requeridos por la EPS a la que cotice el trabajador y/o ARL para el pago de incapacidades. Podrá dar lugar a la apertura de un proceso disciplinario por esta situación.

ARTÍCULO 43. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador a través de su jefe inmediato. Si se genera incapacidad deberá presentar el soporte legal de la misma a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes después de ocurrido el hecho, esto por sí mismo o de un tercero autorizado; si la EPS no expide incapacidad para laborar, el trabajador deberá reincorporarse inmediatamente al trabajo; si no se presenta, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

El empleador admitirá como válidos los certificados de incapacidad expedidos por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador. Asimismo, recibirá certificados expedidos por médicos particulares, los cuales servirán como justificación suficiente de la inasistencia para evitar procesos disciplinarios, siempre que se presenten dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición. Para efectos del pago de la prestación económica (validez prestacional), el trabajador deberá entregar a la empresa el soporte por medio físico o digital, para que esta adelante el trámite de transcripción y cobro ante la respectiva EPS.

ARTÍCULO 44. - El trámite para el reconocimiento de incapacidades por Enfermedad General y licencias de maternidad o de paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante la respectiva EPS; previa entrega de los documentos necesarios por medios físicos o

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

digitales.

ARTÍCULO 45.- Los trabajadores deberán practicarse los exámenes médicos, prescripciones y/o tratamientos ordenados por el médico tratante sin perjuicio de la validez de certificados particulares para la justificación inicial de inasistencias. Asimismo, deberán realizarse los exámenes o valoraciones médico-ocupacionales y de seguimiento a la salud requeridos por la empresa dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normativa vigente y los principios y derechos contemplados en la Constitución Política de Colombia. Consecuentemente es deber de los trabajadores dar cumplimiento con todas las medidas de higiene y seguridad industrial prescritas por las autoridades competentes y, en particular, con las ordenadas por la empresa para prevenir enfermedades y riesgos en el manejo de máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar enfermedades generales, laborales o accidentes de trabajo.

El trabajador que, sin causa justificada, se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos mencionados, estará sujeto a la suspensión del reconocimiento de la prestación económica por parte de la entidad de seguridad social, sin perjuicio que La empresa inicie el correspondiente proceso disciplinario.

ARTÍCULO 46. - Bajo ningún supuesto se permitirá que los trabajadores incapacitados puedan laborar, ingresar a las sedes de trabajo o participar de las actividades de la empresa mientras esté vigente la incapacidad, conforme lo establecido en la ley.

MEDIDAS DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 47.- La empresa suministrará al personal todos los elementos de seguridad necesarios para su protección, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador en el ejercicio de su labor, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y seguridad. En el evento que, por negligencia, descuido o imprudencia, el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal que correspondan, su comportamiento tendrá la connotación de grave, facultando al empleador para iniciar el proceso disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 48.- En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo debe comunicar inmediatamente al empleador a través de su jefe inmediato y/o a seguridad y salud en el trabajo, para que se active el procedimiento que corresponde según las disposiciones legales vigentes y por parte de la empresa se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

La EPS o ARL a la que esté afiliado el trabajador determinará el tratamiento respectivo a seguirse e indicará las recomendaciones a que haya lugar, su incapacidad y la fecha en que cesa la misma; debiendo el trabajador someterse a dicho tratamiento e indicaciones

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

ARTÍCULO 49. - Los trabajadores también deberán reportar a su jefe inmediato aquellos incidentes, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que la empresa tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTÍCULO 50. - La empresa deberá llevar 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 profesionales, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 51.- Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las instalaciones de La empresa deberá ser informado por el empleador por el área de Seguridad y Salud en el trabajo a la ARL y a la EPS, en forma simultánea dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente de trabajo o calificada la enfermedad en primera oportunidad.

ARTÍCULO 52.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y demás normativa que se encuentren vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad industrial.

ARTÍCULO 53. - El trabajador tiene, entre otros y sin limitarse solo a estos, los siguientes deberes relativos a los riesgos laborales:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- d) El trabajador debe informar al empleador oportunamente acerca de los peligros y riesgos que evidencie para la ejecución de sus funciones.
- e) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la empresa y la ARL.
- g) Usar adecuadamente los elementos de protección personal (EPP) asignados al cargo.
- h) Evitar la realización de actos inseguros.
- i) Cumplir las normas, políticas, reglamentos, instrucciones, normatividad legal u otras directrices establecidas en el SG-SST

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador debe suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, en lo estrictamente relacionado con los riesgos y

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

funciones del cargo. El incumplimiento de este deber podrá dar lugar a la terminación del contrato, siguiendo el debido proceso disciplinario y, de ser necesario, solicitando la autorización ante la autoridad competente

PARÁGRAFO SEGUNDO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, que le hayan comunicado, facultan al empleador para iniciar el proceso disciplinario correspondiente y de ser el caso terminar el contrato laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de trabajo.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 54. - El trabajador y el empleador se obligan a ejecutar el contrato de buena fe recíproca. El trabajador deberá ceñirse a las normas técnicas y las instrucciones impartidas por la empresa a través de sus canales oficiales. El ejercicio de la subordinación y el poder de dirección tendrá como límite infranqueable la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajador. Las órdenes impartidas deberán respetar las libertades individuales, el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada pactada.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

Respeto y Subordinación: Observar respeto mutuo con sus superiores y compañeros, y acatar la subordinación técnica y administrativa en la ejecución de la labor.

- a. Canales Oficiales y Desconexión: Ceñirse a las instrucciones impartidas por la empresa a través de sus canales oficiales. Las órdenes deben respetar el derecho a la desconexión laboral; por tanto, el trabajador no está obligado a responder comunicaciones fuera de su jornada, salvo situaciones de fuerza mayor o emergencia real debidamente justificadas.
- b. Honestidad y Buena Fe: Obrar con lealtad y profesar la verdad en todo reporte o trámite ante la empresa.
- c. Seguridad y Salud (SST): Observar rigurosamente las medidas de prevención de riesgos y asistir a los entrenamientos ordenados. La empresa garantizará ajustes razonables cuando estas actividades entren en conflicto con las libertades individuales del trabajador.
- d. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS a la que se encuentre afiliado, la administradora de riesgos

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

laborales “ARL” o las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.

- e. Honestidad y Buena Fe: Obrar con lealtad y profesar la verdad en todo reporte o trámite ante la empresa. Regir su actuar bajo los valores corporativos, propendiendo siempre la búsqueda del bien común antes que el bien individual, los cuales son presentados en la inducción corporativa al momento de ingreso de personal a OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU, y también durante el proceso de retroalimentación, evaluación y mejora permanente
- f. Protección de Activos: Manejar con diligencia y exclusividad para fines laborales los equipos, dispositivos móviles y herramientas asignadas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa podrá realizar procedimientos de registro y control para mantener el orden y la seguridad. Dichas medidas deberán ser proporcionales, razonables y respetar los derechos del trabajador, evitando cualquier trato degradante o discriminatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO TERCERO: Durante la vigencia del contrato laboral, la empresa podrá, en cualquier momento, realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, realizar prueba de alcoholemia y/o poligrafía a los trabajadores, escanear huellas digitales y ejercer las demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa. Lo anterior, dando cumplimiento a la normatividad vigente y demás disposiciones que regulen la materia.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55: El orden jerárquico es el establecido en el organigrama de la empresa.

PARAGRAFO PRIMERO: Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, aprendices y practicantes de la empresa, gestión de talento humano o quien haga sus veces, el/la director general, Gerente General.

PARAGRAFO SEGUNDO: Tienen facultades para culminar contratos a los trabajadores, aprendices y practicantes de la empresa, el/la director general, Gerente General, en ausencia del cargo mencionado, tendrá esta facultad el/la coordinadora de Gestión Humana o quien haga sus veces.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 56. - Queda estrictamente prohibido emplear a menores de 18 años en trabajos subterráneos, minas, pintura industrial que utilice cerusa o sulfato de plomo, o cualquier labor que requiera grandes esfuerzos físicos.

El menor no podrá realizar actividades catalogadas como peligrosas por el Ministerio del Trabajo que afecten su salud física o psicológica.

PARÁGRAFO UNICO: Los Trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán la regulación aplicable que señala El Código De Infancia y Adolescencia – Ley 1098 de 2006, Ley 1564 de 2012 y las demás normas reglamentarias.

ARTÍCULO 57.- 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un 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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, 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 de la Protección Social.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XVI TELETRABAJO

ARTÍCULO 58. - El presente capítulo tiene como objeto incorporar la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa, conforme a la Ley 1221 de 2008 reglamentada por el Decreto 0884 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Ley 1618 de 2013. Estas disposiciones hacen parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 59. - Se tendrán las siguientes definiciones de Teletrabajo:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

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

c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

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

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 60. - Todo programa de teletrabajo en **OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU** se guiará por los siguientes objetivos:

- a. Garantizar un ambiente laboral flexible, inclusivo y seguro para todos los trabajadores
- b. Dar cumplimiento a la estabilidad laboral
- c. Garantizar la desconexión laboral (finalizada la jornada laboral)
- d. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e. Flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- f. Ofrecer condiciones adecuadas de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, tanto para los teletrabajadores permanentes como para aquellos en modalidad temporal, en línea con los principios establecidos por la normativa colombiana.

ARTÍCULO 61. - **Condiciones De Acceso Al Programa De Teletrabajo:** Los trabajadores de la empresa podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo cumpliendo con las siguientes disposiciones:

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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

ARTÍCULO 62. - Quien aspire a desempeñar un cargo en **OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU** como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.

Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente laboral y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO UNICO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del teletrabajador.

ARTÍCULO 63. - Los trabajadores y teletrabajadores de **OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- a. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b. La protección de la discriminación en el empleo.
- c. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d. La remuneración.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

- e. La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f. El acceso a la formación.
- g. **La protección de la maternidad.** Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- h. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 64. - Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

ARTÍCULO 65. - A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.

4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

5. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por la empresa, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 66. - Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 67. - Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

A. Del empleador

i. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

ii. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.

iii. Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.

iv. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

v. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

vi. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

- vii. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- viii. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente.
- ix. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- x. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- xi. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
- xii. Definir la unidad de causación del salario.

B. Del teletrabajador

- i. Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- ii. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- iii. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- iv. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- v. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- vi. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

- vii. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- viii. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- ix. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994, el presente reglamento, procedimientos y manuales y el contrato laboral.

PARÁGRAFO UNICO: La habilitación de trabajo en casa y trabajo remoto está contemplada como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral, para tal efecto se tendrá en cuenta la Ley 2088 de 2021 y las demás normas reglamentarias de la materia.

ARTÍCULO 68.- Auxilio De Conectividad. El empleador otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

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

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

ARTÍCULO 69. - Garantías Laborales, Sindicales Y De Seguridad Social Para Los Teletrabajadores. Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

CAPÍTULO XVII

CONTRATO O VINCULACIÓN DE TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 70. - (Ley 2121 de 2021-Dto 555 de 2022). La empresa podrá contratar trabajadores mediante la modalidad de trabajo remoto, cumpliendo lo establecido en las normas antes citadas. El cual será aplicado en el momento que la empresa en sus decisiones administrativas decida implementarlo.

En esta modalidad, el empleador y trabajador no interactúan físicamente, desde su inicio hasta su terminación, se realiza de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

El oficio establece que el(la) Trabajador(a) puede ser citado en 3 eventos particulares: (i) verificación de los estándares que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo, (ii) cuando se requiera instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma y (iii) para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario.

El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente (Parág. Art. 16 Ley 2121/21)..

Con el Trabajo Remoto, el empleado no debe asistir a las instalaciones de la empresa ni siquiera en la etapa precontractual, el contrato se debe suscribir a través de firma electrónica, conforme lo dispuesto en el Decreto 526 del 19 de mayo de 2021.

Se debe fijar de mutuo acuerdo, lo siguiente:

a). - El costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía. Este no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional. b). - Fijar de mutuo acuerdo, el valor mensual de compensación por el uso de las herramientas de trabajo del (de la) Trabajador (a); c).- Acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal. El empleador podrá implementar mecanismos propios para determinar el cumplimiento de la jornada y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia del Sistema General de Seguridad Social y ARL

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remoto no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El (la) Trabajador(a) podrá

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores; sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

El(la) Trabajador(a) remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

CAPÍTULO XVIII

EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 71. - (Ley 2088 de 2021, Dto. 649/22) La empresa podrá dar aplicación a la ley y al decreto antes citados para que el(la) Trabajador(a) realice su trabajo en casa bajo las siguientes premisas:

Es la habilitación para desempeñar transitoriamente sus actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral.

El Trabajo en Casa aplica para circunstancias ocasionales y excepcionales, que impidan realizar las funciones de manera presencial. Conforme al artículo 2.2.1.6.7.3. del decreto 649 de 2022, estas circunstancias excepcionales o especiales se entienden como aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Quienes contaban con auxilio de transporte pasan a recibir el auxilio de conectividad digital.

Los trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción.

Asimismo, se destaca que la relación laboral continuará bajo los términos pactados al inicio del contrato, con el fin de que el(la) Trabajador(a) cuente con los mismos derechos y garantías, que incluyen jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación, negociación sindical y prestaciones económicas y asistenciales.

Cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que lleven a aplicar el Trabajo en Casa, no se podrán desmejorar las condiciones del contrato inicial y el(la) Trabajador(a) tendrá la garantía de disfrutar su tiempo de descanso y la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Los trabajadores que devenguen hasta dos SMMLV y que se les reconozca el auxilio de transporte, recibirán este pago a título de auxilio de conectividad digital durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa. En este caso, los dos auxilios económicos no serán acumulables.

Durante el tiempo laborado de manera remota, el(la) Trabajador(a) también continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales.

El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

Durante la habilitación de trabajo en casa el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.

4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

Igualmente, el trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.

3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con las obligaciones de la normatividad vigente, atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.

5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

7. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

PARÁGRAFO UNICO: Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

de comunicación señalados en el escrito para la habilitación de que trata el artículo 2.2.1.6.7.7 del Decreto 649/22, o los señalados en la hoja de vida del trabajador, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

CAPÍTULO XIX ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES

ARTÍCULO 72. La empresa podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por la empresa siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

PARAGRAFO UNICO: La empresa podrá establecer un procedimiento interno referente a entornos laborales flexibles. En todo caso, el trabajador, que solicite el ingreso de animales de asistencia, deberá garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el procedimiento definido por la empresa referente a entornos laborales flexibles. En dicho procedimiento se deberá incluir como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

ARTICULO 72. Representación paritaria y/o proporcional. La empresa promoverá la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración de la compañía.

Asimismo, promoverá la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

CAPÍTULO XX OBLIGACIONES ESPECIALES, PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 73. - SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Velar por el respeto a los derechos humanos de los trabajadores contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
2. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de labores.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

3. Procurar a los trabajadores elementos adecuados y apropiados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
4. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para tal efecto, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a. Para el ejercicio del sufragio.
 - b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 - e. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con un certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis.
 - f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - h. En las licencias y permisos estipulados en la ley y en el presente Reglamento.
8. Dar al trabajador que lo solicite y a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente garantizar que el trabajador a su retiro pueda practicarse el examen médico de egreso.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si se termina el contrato por culpa o voluntad

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

del trabajador.

10. Llevar al día los registros de horas extras de los trabajadores.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos en los términos del Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Cumplir con la ley de protección de datos personales y la política interna respectiva, por lo cual, la información recopilada del trabajador será utilizada de acuerdo con la ley vigente sobre la materia y sus Decretos reglamentarios.
14. Expedir un certificado de iniciación y terminación de cada una de las relaciones laborales o legales y reglamentarias, que se inicien o terminen en el respectivo período gravable. Este certificado deberá entregarse al empleado y remitir una copia a la DIAN de conformidad con la ley tributaria vigente.
15. La empresa garantizará la desconexión laboral a todos los trabajadores en los términos de la Ley 2191 de 2022. La empresa aplicará criterios de necesidad y proporcionalidad al requerir disponibilidad fuera del horario habitual de los empleados de dirección, confianza y manejo.
16. La empresa implementará ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con la normatividad vigente. 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.
17. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
18. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
19. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
20. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del(la) Trabajador(a) menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, ARTÍCULO. 57) y suministrar los elementos de protección necesarios al personal que aplique según lo permitido por la ley.

21. Llevar un registro de accidentes laborales y de enfermedades laborales.
22. Conceder en forma oportuna a la Trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236 C.S.T, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que refiere el numeral 3° del citado artículo 236 C.S.T.
23. Expedir un certificado de iniciación y terminación de cada una de las relaciones laborales o legales y reglamentarias, que se inicien o terminen en el respectivo periodo gravable. Este certificado deberá entregarse al empleado y remitir una copia a la DIAN (E.T., art 378-1; Ley. 1607/2012, art.12).
24. Dar cumplimiento a los requerimientos y disposiciones establecidas en el SGSST.
25. 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.
26. 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.
27. La empresa cumplirá todas las obligaciones que emanan de las relaciones laborales, conforme al Artículo 57 de Código Sustantivo de Trabajo y las demás que establezca la Ley.
28. A partir del 25 de junio de 2026, será obligatorio para La empresa cumplir con los siguientes indicadores: Si La empresa cuenta con hasta 500 trabajadores deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, La empresa deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior, no impide que La

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

empresa de forma voluntaria pueda contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

29. Garantizar la reserva de la información confidencial y reservada del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa reportará los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, siguiendo los lineamientos que determine ese Ministerio para ese reporte.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir del 25 de junio de 2026, la empresa implementará 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.

ARTÍCULO 74. - SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR(A):

1. Obediencia y especial fidelidad para con la empresa.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar y/o divulgar a terceros, de manera parcial o total, por sí misma o por interpuesta persona y por ningún medio, sea entre otros la forma escrita, publicación electrónica, virtual, informes, conferencias, videos, grabaciones etc. durante y después de terminada la relación laboral las informaciones que sean de naturaleza confidencial y/o reservada o cuya divulgación pueda ocasionar o no, perjuicios a la empresa, que tenga o llegue a conocer en razón de su vinculación laboral, salvo autorización expresa de la empresa. Lo anterior, no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido asignados por la empresa para el desarrollo de las funciones propias de su cargo.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores,
¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

compañeros, clientes, proveedores.

6. Comunicar oportunamente a su superior las observaciones que estime pertinentes con el fin de evitarle daños y/o perjuicios a los intereses de la empresa o de su personal.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar y acatar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Actualizar y registrar en la empresa su domicilio, dirección, teléfono fijo o móvil, correo electrónico personal y dar aviso oportuno de cualquier cambio que tenga. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa, durante su vigencia o a la terminación del contrato de trabajo.
10. Mantener excelente e impecable presentación personal, dentro de las normas de la pulcritud y el decoro, conforme a los requerimientos de su cargo y a los protocolos que establezca la empresa.
11. Mantener en estricto orden y aseo el puesto de trabajo.
12. Utilizar los implementos de protección personal desde el momento mismo de iniciar y hasta terminar la jornada de trabajo, de acuerdo con las instrucciones impartidas por la empresa.
13. Mantener informado al jefe inmediato o quien haga sus veces, de cualquier anomalía que se presente en el desarrollo de las funciones asignadas.
14. Dar uso exclusivo de la terminal y/o equipos tecnológicos asignados por la empresa para el desarrollo de las labores encomendadas en el contrato de trabajo.
15. Dar manejo, cuidado y diligencia a los documentos y demás instrumentos, bienes y/o enseres que se encuentren bajo su custodia.
16. Mantener actualizado el inventario de activos cargados bajo su cargo, reportando oportunamente cualquier novedad que se presente frente a los mismos, como traslados, compras, bajas, retiros etc.
17. Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíen para la realización de sus labores, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen al empleador.
18. Cumplir con los procesos, procedimientos y políticas asignados para cada uno de los procesos de la empresa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

19. Cumplir las normas, políticas, reglamentos, instrucciones, normatividad legal u otras directrices establecidas en el SG-SST.
20. Asistir con puntualidad a los eventos educativos, seminarios, talleres y demás capacitaciones que la empresa designe, dentro o fuera de su recinto y de manera virtual a través del medio que destine para tal fin.
21. Encontrarse a paz y salvo con la empresa respecto a la conservación de equipos o herramientas entregados bajo su custodia para el desempeño de sus funciones.
22. Responder por las contraseñas asignadas, estas son personales e intransferibles, el uso adecuado e inadecuado por parte de un tercero lo hace responsable de las consecuencias que de ella se deriven.
23. Reportar a tiempo las fallas que se presentan en los equipos y demás herramientas de trabajo.
24. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la empresa. 26
25. Dar aviso oportuno al empleador cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo con el fin de garantizar la continuidad de la operación de La empresa sin impactos.
26. En los casos que se ocasionen incapacidades o licencias de maternidad o paternidad, y o las demás establecidas legalmente, el trabajador deberá entregar la incapacidad original a su superior en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles. Sin embargo, deberá informar de forma oportuna a su jefe inmediato que se encuentra incapacitado.
27. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para la solicitud de permisos, avisos y comprobación de ausencias por enfermedad y de ausencias y/o de novedades semejantes.
28. Acreditar la ausencia al trabajo en los tiempos establecidos según procedimiento de permisos.
29. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, exclusivamente en lo relacionado con las aptitudes, requerimientos y riesgos para el desempeño de las funciones asignadas. El trabajador deberá someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas, de egreso o de seguimiento) y cumplir con los protocolos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
30. Laborar horas extras cuando estas sean pactadas de mutuo acuerdo con el empleador o cuando se presenten las excepciones legales previstas en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

31. Prestar personalmente el servicio en el lugar designado por el empleador dentro del territorio nacional y, excepcionalmente, fuera de este cuando las necesidades operativas lo exijan. El empleador podrá modificar el sitio de trabajo o asignar funciones afines, complementarias o compatibles con el cargo por necesidades del servicio. El ejercicio de esta facultad se ajustará a criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, garantizando el respeto a la dignidad del trabajador, la no desmejora de su remuneración y la valoración de su situación personal y familiar, de conformidad con la ley y la jurisprudencia vigente.
 32. Cumplir con los manuales y/o procedimientos que implemente la empresa para la solución de conflictos surgidos al interior de la Organización.
 33. Cumplir los presupuestos de venta fijados mensualmente, cuando el cargo así lo requiera.
 34. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, reglamentos, instrucciones, procedimientos, políticas, perfil del cargo, otrosí y demás anexos del contrato de trabajo, entre otros establecidos por la empresa.
 35. Poner toda su disposición para alcanzar el pleno rendimiento en el desempeño de sus funciones, laborando de manera efectiva la jornada reglamentaria.
 36. Informar a su superior o a quien corresponda en la Organización, los inconvenientes o faltas disciplinarias cometidas por el equipo de trabajo a su cargo, atendiendo el conducto regular.
 37. Promover la cooperación y respetuosa convivencia en el equipo de trabajo.
 38. Elaborar y presentar oportunamente los distintos informes que requiera la empresa.
 39. Cumplir con las políticas, procedimientos, lineamientos y los protocolos de seguridad física y seguridad de la información establecidos por la empresa para el desarrollo de su labor.
 40. Dar cumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos por la empresa para todos los Sistemas de Administración de Riesgos implementados.
 41. Llegar oportunamente al sitio de trabajo y cumplir el horario estipulado, a menos que el trabajador presente excusa suficiente a juicio del empleador.
 42. Presentarse en la fecha y hora indicada a las citaciones que le haga el empleador, entre ellas, a las citaciones a rendir descargos ante el proceso de relaciones laborales.
 43. Recibir y acatar las retroalimentaciones y/o llamados de atención verbal que el jefe inmediato realice en pro del cumplimiento del reglamento de trabajo y del
- ¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

objeto para el cual esté contratado.

44. Abstenerse de participar en actividades ilegales y/o que van en contravía de los principios y/o directrices de la empresa.
45. Cuidar de sí mismo y sus compañeros de trabajo, practicando el autocuidado, de conformidad con lo dictaminado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás normatividad concordante.
46. En caso de accidente en el trabajo lo debe comunicar inmediatamente al empleador a través de su jefe inmediato y/o área de seguridad y salud en el trabajo.
47. En concordancia con lo dispuesto en el numeral 2 del Artículo 58 del CST durante la vigencia del contrato, el empleado se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada y/o confidencial, Lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el presente Reglamento.
48. Los trabajadores cumplirán todas las obligaciones que se emanan de las relaciones laborales, conforme al Artículo 58 de Código Sustantivo de Trabajo y las demás que establezca la Ley.
49. Reportar de manera oportuna a la coordinación administrativa la existencia de una relación afectiva, sentimental o de pareja con otro trabajador, cuando exista un vínculo de subordinación o dependencia jerárquica, directa o indirecta.

PARÁGRAFO UNICO: Además de las anteriores, serán obligaciones de los trabajadores, las contempladas en la Ley, el contrato

ARTÍCULO 75. - SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes
 - (I) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 13, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo Trabajo.
 - (II) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - (III) OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza y

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

- (IV)** En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacén que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades 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 colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 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 CST).
 12. Tolerar actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
 13. Permitir el uso de 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 o cualquier otra relacionada con discriminación.
 14. Consentir comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

15. Admitir amenazas de despido contra el personal.
16. Auspiciar conductas constitutivas de acoso, por lo cual, en caso de presentarse una queja por parte de un trabajador, le corresponderá iniciar los procedimientos y protocolos internos a que haya lugar.
17. Permitir la descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
18. Aprobar burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
19. Hacer alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
20. Imponer deberes diferentes a las obligaciones laborales o acordes con el cargo.
21. Exigir la prestación del servicio en horarios que excedan la jornada máxima legal o contractual, o imponer cambios de turno cuando dichas medidas obedezcan a propósitos de acoso laboral, discriminación o se ejecuten con la intención manifiesta de causar un perjuicio personal o familiar al trabajador.
22. Tratar de manera discriminatoria a los empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
23. Negar el suministro de materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
24. Negar injustificadamente permisos, licencias por enfermedad o legales y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
25. Permitir el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso; ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
26. Incurrir en cualquier forma de discriminación, mediante acciones directas u omisiones, que impida la garantía de los derechos en los ambientes laborales. Esta prohibición comprende estrictamente:
 - a. Promover o tolerar el racismo, la xenofobia o cualquier forma de discriminación de carácter étnico en el ámbito del trabajo.
 - b. Discriminar a las mujeres, personas con identidades de género diversas o géneros no binarios, así como por diversas sexualidades u orientación sexual, incluyendo el desconocimiento de sus nombres identitarios.
 - c. Ejercer cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política o credo religioso.
 - d. Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias basadas en cualquier otro

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

aspecto de la vida personal de la persona trabajadora que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

27. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación del empleador garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
28. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
29. Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
30. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
31. Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
32. De conformidad con lo establecido en el Artículo 48 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, en atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 76. LIMITES A LA SUBORDINACION. De conformidad con el Artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el literal b) del Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos o procedimientos. Esta facultad debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Las facultades de subordinación no pueden constituirse en factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, la etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, la edad, las condiciones

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

económicas, las condiciones sobrevinientes de salud, las preferencias políticas o religiosas, ni por el ejercicio de la libertad sindical.

ARTÍCULO 77. - SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol o sustancias psicoactivas (SPA) o ingerir estas mientras esté laborando y/o en el lugar de trabajo aun cuando esté cerrado.
3. Portar y conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el cuerpo de seguridad.
4. Faltar al trabajo total o parcialmente sin justa causa o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga.
5. Comunicar o divulgar a terceros, de manera total o parcial, directamente o por interpuesta persona y a través de cualquier medio (físico, electrónico, verbal o audiovisual), información técnica, comercial o administrativa de propiedad exclusiva de la empresa. Esta prohibición incluye toda información de naturaleza confidencial o reservada a la que el trabajador tenga acceso en razón de su vinculación laboral, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador. La restricción rige durante la vigencia del contrato y con posterioridad a su terminación, salvo autorización expresa y escrita de la empresa.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
7. Hacer ventas, colectas, rifas no autorizadas por la empresa o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo sin autorización de la empresa.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, CST).
10. Utilizar expresiones injuriosas, ultrajantes, hostiles o humillantes, así como faltar al respeto, burlarse o insultar a superiores, compañeros de trabajo, clientes o terceros. Se prohíbe estrictamente el uso de palabras soeces y cualquier comentario descalificador fundamentado en la raza, el género, la orientación sexual, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, que constituya un acto de discriminación o acoso, independientemente de que se

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

expresé en privado o en presencia de otras personas.

11. Aceptar o solicitar dinero o dádivas a los clientes de la empresa a cambio de favores, premios o prebendas con relación a los servicios ofrecidos por la empresa o a la empresa.
12. Ejecutar actos de agresión física, instigar o pelear, contra compañeros de trabajo, clientes o terceros, independientemente de sus consecuencias durante la jornada laboral y/o dentro de las instalaciones del sitio de trabajo y de la empresa en general.
13. Acusar injustamente, de forma voluntaria y con el ánimo de liberarse de culpas, a otros compañeros de trabajo, de acciones que van en contra de los reglamentos, políticas o procedimientos de la empresa.
14. Acordar con otros trabajadores para desacatar órdenes impartidas que atenten contra las políticas de la empresa o la disciplina.
15. Asumir responsabilidades o funciones de otros cargos sin la debida autorización del jefe inmediato.
16. Retirarse y/o abandonar el puesto de trabajo y/o instalaciones de la empresa sin autorización previa de su jefe inmediato, antes de la terminación de su jornada laboral.
17. Realizar actividades distintas de las contratadas u ordenadas por su jefe inmediato.
18. Realizar cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en el manejo de documentos, máquinas, equipos tecnológicos o elementos de trabajo que hayan sido puestos bajo su responsabilidad.
19. Ejecutar actos que pongan en peligro su integridad, la de sus superiores, compañeros o la de terceros, o que amenacen y perjudiquen la información, los equipos, elementos y oficinas de la empresa.
20. Hacer actos, comentarios o ejecutar conductas que menoscaben o atenten contra la imagen, el buen nombre y el prestigio de la empresa y de los demás trabajadores.
21. Informar, dar a conocer, o permitir que terceras personas operen los equipos de trabajo, o el uso de la contraseña asignada para operar los equipos sin autorización expresa de la empresa.
22. Cambiar los horarios de trabajo y/o ausentarse de su lugar de trabajo sin autorización del jefe inmediato.
23. Actuar de manera negligente ocasionando la pérdida, extravío, o destrucción de cualquier tipo de documentos o bienes de propiedad de la empresa o de terceros

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

donde tenga interés el empleador.

24. Incumplir las políticas, procedimientos, circulares normativas y comunicados de la empresa.
25. Incumplir con las políticas, protocolos, procedimientos de seguridad establecidos por la empresa para el desarrollo de su labor.
26. Fumar en las instalaciones de la empresa.
27. Consumir alimentos en sitios y/u horarios no autorizados por la empresa.
28. Engañar al empleador en relación con el uso y justificación de permisos remunerados y no remunerados.
29. Violar las reglas o sistemas de seguridad establecidas por el empleador o hacer riesgoso el lugar de trabajo por violación de las normas de seguridad e higiene y demás lineamientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
30. Inducir a error a un compañero del trabajo para cometer una faa grave de trabajo.
31. No informar sobre posibles errores a su favor en la liquidación de algún pago que le realice la empresa.
32. Ocultar faltas cometidas por otros trabajadores de la empresa contra la misma.
33. Hacer alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de los compañeros de trabajo.
34. Asumir la vocería oficial, emitir comunicados o dar declaraciones a los medios de comunicación en nombre y representación de la empresa, sin contar con la autorización previa y expresa de la Gerencia General o el proceso competente.
35. Falsificar y/o adulterar documentos de la empresa.
36. Presentar facturas o cuentas de gastos adulteradas y/o falsificadas para la legalización de gastos de la empresa.
37. Amenazar con el despido en presencia de los compañeros de trabajo.
38. Enviar anónimos, hacer llamadas telefónicas y mandar mensajes virtuales con contenido injurioso; ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social en la empresa.
39. Haber presentado para la admisión en la empresa, o presentar después cualquier documento o información falsa, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
40. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, recibos de pago de estudios, u otros documentos semejantes ficticios o falsos.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

41. Reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas de acuerdo con su profesión y a las especiales labores encomendadas.
42. Elaborar copias no autorizadas de cualquier documento o archivo de la empresa contenido en papeles, CD, memorias USB, videos, discos de computadora etc.
43. Usar los equipos y software instalados en ellos, propiedad de la empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
44. Apropiarse de objetos de propiedad de la empresa, de los compañeros, de los clientes, usuarios, socios y demás, sin que medie consentimiento alguno.
45. Expedir certificados, constancias y/o paz y salvos sin estar facultado para tal fin.
46. Negarse sin causa justa a cumplir una orden del superior, siempre que ella no vaya en contravía de la Ley, ni lesione su dignidad y/o integridad física.
47. Valerse del nombre de la empresa o de las labores encomendadas por esta, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales y/o de terceros.
48. Las demás prohibiciones que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, el Reglamento, procedimientos, manuales y demás normas de la empresa.
49. Generar o propiciar conflictos de interés, tratos de favoritismo, abuso de autoridad, actos de acoso o alteraciones en el clima y el rendimiento laboral, derivados de una relación afectiva, sentimental o de pareja con otro trabajador. Igualmente, se prohíbe obstaculizar o negarse a la implementación de ajustes razonables, reubicaciones o cambios en las líneas de reporte que la empresa determine para mitigar el riesgo operativo asociado a dicha relación.
50. Está prohibido el tratamiento de datos personales privados, semiprivados, sensibles y todos los que contempla la Ley 1581 de 2012 y sus Decretos reglamentarios, sin la autorización previa del titular, incluyendo el uso para actividades que no son propias de su labor en la Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Además de las anteriores, serán prohibiciones de los trabajadores, las contempladas en la Ley, el contrato de trabajo, perfil del cargo y sus funciones.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XXI

LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 78. - DEFINICIÓN. Conforme a la ley 2191 de 2022, la desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo y en sus vacaciones o descansos. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 79. - EXCEPCIONES.

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 80. - APLICACIÓN. La desconexión laboral se aplicará de acuerdo con la reglamentación interna de la empresa, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XXII CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

ARTÍCULO 81.- Deber De Confidencialidad, Reserva Y Lealtad Bilateral. El trabajador y el empleador se obligan a ejecutar el contrato bajo el principio de buena fe recíproca. En virtud de ello, el trabajador guardará absoluta reserva sobre la información clasificada de la empresa que conozca con ocasión de sus funciones, especialmente en materia financiera, procesos industriales, fórmulas, estrategias comerciales y bases de datos de clientes o accionistas.

1. Esta reserva prohíbe revelar, usar en provecho propio o de terceros, o difundir por cualquier medio (físico o digital) la información confidencial, tanto durante la vigencia del contrato como después de su terminación, siempre que se trate de secretos industriales o comerciales reales.

2. El incumplimiento probado y doloso de esta obligación será calificado como falta grave. No obstante, para la imposición de cualquier sanción o la terminación del contrato, el empleador deberá agotar obligatoriamente el Debido Proceso Disciplinario establecido en el presente reglamento y en la Ley.

PARÁGRAFO: Se entiende por “información confidencial”, sin limitación, toda fórmula, patrón, programa, programas de mercadeo, método, rentabilidad, estrategia corporativa, técnica, proceso, diseño, boceto, base de datos de clientes, personal, socios o asociados, arte, plan comercial, oportunidad comercial o procedimiento, que componga la operación empresarial del Empleador. Se considera también información confidencial aquella que como conjunto o por la configuración o estructuración exacta de sus componentes, no sea generalmente conocida entre los expertos en los campos correspondientes y la que no sea de fácil acceso y, aquella información que no esté sujeta a medidas de protección razonables, de acuerdo con las circunstancias del caso, a fin de mantener su carácter confidencial.

CAPÍTULO XXIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 CST).

ARTÍCULO 83. - Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en los reglamentos de la empresa y, en especial el incumplimiento de los deberes y

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones establecidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 84. - Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- a. Leves.
- b. Graves
- c. Gravísimas

PARÁGRAFO PRIMERO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas, las determinará la Coordinación administrativa o quien haga sus veces en el manejo del recurso humano, atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación al servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa.
- f. La reiteración de la conducta.
- g. La confesión del trabajador y su interés en resarcir el daño.

ARTÍCULO 85.-. ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS: La empresa tiene establecidas las siguientes escalas de faltas:

1. **Faltas Leves.** Constituyen faltas leves los incumplimientos menores de las obligaciones, prohibiciones o protocolos procedimentales que no comprometen la seguridad. De manera enunciativa, se consideran faltas leves:

- a. Retrasos injustificados al inicio de la jornada laboral o al retorno de los descansos permitidos.
- c. Descuidos menores en la presentación personal.

2. **Faltas Graves.** Constituyen faltas graves las conductas que alteran significativamente el normal desarrollo de la operación de la empresa, comprometen la confidencialidad de la información o configuran reincidencia. De manera enunciativa, se consideran faltas graves:

- a. Ausencias injustificadas a una jornada laboral completa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

b. Violación de los protocolos de seguridad de la información y protección de datos personales (Ley 1581 de 2012).

c. Reincidencia en la comisión de tres (3) o más faltas leves dentro de un período de seis (6) meses.

PARÁGRAFO UNICO: La falta grave podrá cambiar a falta leve, sin que ello signifique una degradación de la calificación de la falta, siempre y cuando el(la) disciplinado(a) confiese la falta o faltas endilgadas de manera libre y voluntaria en sus descargos y sus explicaciones sean de recibo para la empresa porque resultan adecuadas, y haya resarcido el perjuicio económico que haya causado a la empresa si es del caso.

3. Faltas Gravísimas. Constituyen faltas gravísimas aquellas infracciones que por su naturaleza, intencionalidad o impacto hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral y configuran justa causa para la terminación del contrato de trabajo. De manera enunciativa, se consideran faltas gravísimas:

a. La retención, apropiación, desviación o uso no autorizado de dineros, valores o productos de la empresa.

b. La alteración, falsificación, manipulación o destrucción de documentos, bases de datos o registros contables o alteración y/o presentación a la empresa de un documento no verídico.

d. Las conductas tipificadas como acoso laboral o sexual en el contexto laboral, conforme a las disposiciones vigentes, los procedimientos y/o protocolos de la empresa.

PARÁGRAFO UNICO: La calificación definitiva de la falta y la consecuente imposición de cualquier medida disciplinaria o terminación del contrato con justa causa estarán sujetas, de manera inexcusable, al agotamiento previo del debido proceso laboral consagrado en el presente reglamento

ARTÍCULO 86.- ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias aplicables por la empresa, previo agotamiento del debido proceso disciplinario laboral, se limitan estrictamente a las enumeradas a continuación. Toda sanción deberá ser proporcional a la falta cometida:

1. Llamado de atención escrito, con copia a la hoja de vida.

2. Suspensión del contrato de trabajo. En estricto cumplimiento del Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, la suspensión por primera vez no excederá de ocho (8) días. En caso de reincidencia en la misma falta, la suspensión no superará los dos (2) meses.

PARÁGRAFO UNICO: Cuando a juicio de la empresa, y tras el análisis de los hechos, la conducta investigada no amerite la imposición de una sanción disciplinaria, el empleador podrá emitir una recomendación. Esta actuación

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

representa el ejercicio del poder de dirección corporativa, carece de naturaleza sancionatoria y no constituye antecedente disciplinario.

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

ARTÍCULO 87. - El superior inmediato del (de la) Trabajador(a), deberán informar a la Coordinación de Gestión Humana o la que haga sus veces en el manejo de Recursos humanos, los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismo para efectos que allí se adelante el procedimiento disciplinario y sancionatorio aquí establecido. Igual informe podrá presentar la gerencia general.

La empresa garantizará el debido proceso, el derecho a la defensa y el principio de la doble instancia del (de la) Trabajador(a) inculpado, quién podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca si fuere el caso y en caso de no existir, si lo quiere podrá solicitar ser asistido por 2 de sus compañeros de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, y conforme a lo dicho por la Honorable Corte Constitucional en su sentencia C-593 de 2014, los elementos mínimos que debe contemplar el reglamento de trabajo para regular el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias, son los siguientes, además de los ya indicados anteriormente: (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten 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. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento de Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargas, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento disciplinario de llevará a cabo a través del procedimiento y/o protocolo adoptado para tal fin

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el evento que el (la) Trabajador(a) reciba a la formulación de cargos dentro del Procedimiento de Proceso Disciplinario, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Si la empresa no recibe en plazo prudencial los descargos dentro del plazo establecido, continuará con el desarrollo del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 88. - En el proceso disciplinario sancionatorio se observará el principio de la doble instancia, y por tanto la primera instancia será ejercida por Coordinación de Gestión Humana o quien haga sus veces y la segunda instancia corresponderá al director general, Gerente General. Contra la sanción disciplinaria que se imponga, procederá el recurso de apelación ante el gerente general de la empresa y deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción.

El asesor jurídico de la empresa asesorará y acompañará la ejecución y desarrollo del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 89. - Serán válidas como pruebas legalmente recaudadas, los videos de cámaras, grabación de llamadas, la activación de GPS, los mensajes de texto y WhatsApp enviados al celular privado del (de la) Trabajador(a) al celular o celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales, durante la jornada laboral, siempre y cuando se cuenta con la autorización previa y escrita firmada por el(la) Trabajador(a) de acuerdo al uso de los medios tecnológicos y respetando la dignidad y privacidad del trabajador y la desconexión laboral.

ARTÍCULO 90. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior ARTÍCULO (CST, Artículo. 115 y Sent. C593 de 2014 Corte Const.).

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 91 - Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores inmediatos y si no fuere atendido por éste o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante la Coordinación de Gestión Humana o quien haga sus veces, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad y dentro de un término razonable.

ARTÍCULO 92 - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el (la) Trabajador(a) o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XXV

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 93. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte de la empresa sin previo aviso:

1. El haber sufrido engaño por parte del (de la) Trabajador (a), mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. La alteración, falsificación, manipulación o destrucción de documentos, bases de datos o registros contables o alteración y/o presentación a la empresa de un documento no verídico.
3. Las conductas tipificadas como acoso laboral o sexual en el contexto laboral, conforme a las disposiciones vigentes, los procedimientos y/o protocolos de la empresa.
4. La retención, apropiación, desviación o uso no autorizado de dineros, valores o productos de la empresa.
5. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el (la) Trabajador (a) fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
6. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
7. Todo acto inmoral o delictuoso que el (la) Trabajador(a) cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
9. La detención preventiva del (de la) Trabajador(a) por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

10. El que el(la) Trabajador(a) revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
11. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del (de la) Trabajador(a) y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
12. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del (la) Trabajador(a), de las obligaciones convencionales o legales.
13. Todo vicio del (de la) Trabajador(a) que perturbe la disciplina del establecimiento.
14. La renuencia sistemática del (de la) Trabajador(a) a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
15. La ineptitud del (de la) Trabajador(a) para realizar la labor encomendada.
16. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, siempre y cuando se le haya pagado su primera mesada.
17. La enfermedad contagiosa o crónica del(la) Trabajador(a), que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
18. El Abuso del derecho del trabajador en incapacidad o en tratamiento médico, en los términos definidos por la Ley decretos reglamentarios, circulares y demás normas que regulen la materia, previa citación para que rinda las explicaciones del caso y solicitud de permiso al Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de los numerales 11 a 18 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Previo a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, se deberá en cumplimiento a la Sentencia SU 449 DE 2020 de la Honorable Corte Constitucional, escuchar al trabajador para que dé su versión sobre los hechos y la causa o causas que justifican la terminación de su contrato de trabajo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

B). Por parte del (de la) Trabajador(a):

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el (empleador) contra el (la) Trabajador(a) o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el (la) Trabajador(a) no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleado no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleado al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleado}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ARTÍCULO 94 - Para dar aplicación al numeral 11 del Literal A) del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsisten el deficiente rendimiento laboral del (de la) Trabajador(a), presentar a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el(la) Trabajador(a) pueda presentar sus descargos por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del (de la) Trabajador(a), así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato de trabajo, con previo aviso de quince (15) días.

CAPÍTULO XXVI DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

ARTÍCULO 95. - Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

ARTÍCULO 96.- La empresa seguirá el siguiente procedimiento para garantizar el debido proceso disciplinario laboral:

1. La empresa, enviará por escrito al trabajador comunicación formal de la apertura del proceso, con las siguientes indicaciones y traslados.
 - a. Indicación de presuntos hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
 - b. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
 - c. Indicación de un término, que en ningún caso será inferior a cinco (5) días hábiles, para que el trabajador presente sus descargos, rinda su versión, controvierta las pruebas allegadas en su contra y aporte las que considere necesarias para su defensa. Si la defensa se rinde de forma verbal, se levantará un acta que transcribirá íntegramente la versión del trabajador, la cual deberá ser firmada por este.
 - d. Indicará la fecha, hora y lugar de la citación para que el trabajador se
- ¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

presente a rendir la diligencia de descargos.

2. Una vez surtido lo indicado en el numeral anterior, la empresa emitirá un comunicado con el pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión y de ser el caso, impondrá una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron. En ese comunicado, se le informará al trabajador la posibilidad de impugnar la decisión.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa dispondrá lo necesario para que, el trabajador con discapacidad cuente con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa podrá realizar el debido proceso disciplinario laboral, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO CUARTO. Lo dispuesto en este Artículo, se hará conforme al procedimiento de control disciplinario implementado por la empresa, el cual es de público conocimiento de los trabajadores, garantizándoles de esta manera los derechos al debido proceso y a la defensa.

ARTÍCULO 97.- Nulidad Procedimental. La sanción disciplinaria impuesta con omisión, alteración o violación de cualquiera de las etapas y garantías del trámite señalado en el artículo anterior carecerá de validez jurídica y no producirá efecto vinculante alguno.

ARTÍCULO 98.- Debido Proceso para Aprendices. La terminación anticipada del contrato de aprendizaje derivada del incumplimiento de las obligaciones formativas o disciplinarias del aprendiz se sujetará al debido proceso laboral de este Reglamento. De la apertura y cierre del proceso disciplinario se le informará a la institución educativa respectiva, conforme a los lineamientos del Ministerio del Trabajo y el SENA.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XXVII DOBLE INSTANCIA

ARTÍCULO 99. - El trabajador inconforme con la sanción disciplinaria impuesta tendrá derecho a impugnar la decisión ante el superior jerárquico de quien la profirió, garantizando el principio de doble instancia. La impugnación deberá presentarse por escrito, sustentando los motivos de inconformidad, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. La empresa establece el siguiente orden jerárquico de competencia para resolver los recursos:

1. Las decisiones del jefe inmediato serán resueltas en segunda instancia por gestión de talento humano o quien haga sus veces
2. Las decisiones de gestión de talento humano o quien haga sus veces, serán resueltas en segunda instancia por el/la Dirección general, Gerencia General.

ARTÍCULO 100. - Conducto Regular para Reclamos Generales. Las quejas, peticiones o reclamos de carácter laboral, administrativo u operativo, ajenos al proceso disciplinario, deberán canalizarse a través de Gestión de talento humano o quien haga sus veces, la Dirección General, la Gerencia general, quienes tendrán el deber de atender la solicitud y gestionar el trámite correspondiente.

ARTICULO 101. - Para la formulación de los reclamos y el ejercicio de los recursos descritos en este capítulo, el trabajador podrá contar con la asesoría y el acompañamiento de la organización sindical (en caso de existir) a la que se encuentre afiliado.

CAPÍTULO XXVIII ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 102. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa 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 empresarial y el buen ambiente en la empresa que proteja la intimidad, honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, de acuerdo a lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006 y sus decretos reglamentarios o que la adicionen o modifiquen.

ARTÍCULO 103. - Para la prevención y solución de los conflictos relacionados con el acoso laboral, la empresa mantendrá activo un Comité de Convivencia Laboral de naturaleza bipartita. Su conformación, número de integrantes y períodos de elección se ajustarán de manera dinámica a las directrices de la normatividad vigente, en proporción

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

al número de trabajadores de la organización.

ARTÍCULO 104. - El Comité de Convivencia Laboral o Vigía operará bajo su propio reglamento interno, garantizando un procedimiento confidencial, imparcial y de naturaleza estrictamente conciliatoria, orientado a superar las controversias mediante el diálogo y la formulación de planes de mejora.

PARÁGRAFO UNICO. La naturaleza conciliatoria del Comité de Convivencia Laboral o Vigía aplica exclusivamente a las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006. Todo caso de acoso sexual laboral queda excluido de este procedimiento y será tramitado bajo el protocolo especializado que da cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, sobre el cual pesa una prohibición legal absoluta de conciliación o mediación.

CAPÍTULO XXIX ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 105.- La empresa prohíbe de manera absoluta cualquier acto, conducta, hostigamiento o asedio de connotación sexual que se presente en el entorno laboral o con ocasión de este. La sola presentación de una queja denuncia o el conocimiento del presunto hecho activará de manera inmediata el protocolo de protección y atención, sin exigir comprobación o pruebas sumarias previas. Una vez agotada la investigación y el debido proceso, la comprobación de la conducta constituirá una falta gravísima y configurará justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo. En estricto acatamiento de las disposiciones legales vigentes, el abordaje de estas conductas no admitirá etapas de conciliación, mediación ni mecanismos de justicia restaurativa.

ARTÍCULO 106.- La prevención, investigación, protección a víctimas y sanción de las conductas tipificadas en el artículo anterior se ejecutarán a través del "Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección frente al Acoso Sexual Laboral" adoptado por la empresa. Las disposiciones de este protocolo son de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO UNICO: Cuando los presuntos actos de acoso sexual involucren a estudiantes, practicantes o aprendices vinculados bajo modalidades formativas, la empresa, en su calidad de escenario de práctica, activará las medidas de protección laboral dispuestas en las disposiciones legales vigentes y coordinará el trámite de la queja y el debido proceso de manera conjunta con la respectiva institución educativa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPÍTULO XXX

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

ARTÍCULO 107.- La empresa garantiza un entorno de trabajo libre de violencias, acoso y discriminación para la totalidad de sus trabajadores, personas en modalidades formativas, pasantes y aprendices. Se entiende por violencia y acoso laboral todo conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables o amenazas, manifiestas de forma aislada o reiterada, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo las violencias basadas en género.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las conductas restrictivas descritas en este artículo serán sancionadas o gestionadas cuando ocurran en las instalaciones de la empresa, desplazamientos cubiertos por el empleador, espacios públicos o privados donde se ejecute la labor, y a través de herramientas tecnológicas o canales de comunicación corporativos o personales utilizados para fines de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando las conductas de violencia, acoso o discriminación sean perpetradas por clientes, proveedores o terceros ajenos a la subordinación de la empresa, la organización activará de manera inmediata los protocolos de protección a la víctima y adoptará las medidas de contención comercial, administrativa o legal procedentes contra el agresor. El régimen disciplinario operará exclusivamente frente a los trabajadores.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa implementará, mantendrá y socializará las políticas, comités (Comité de Convivencia Laboral o Vigía) y protocolos exigidos por las disposiciones legales vigentes y demás normatividad del Ministerio del Trabajo. El objetivo de estas herramientas es la prevención, atención, investigación y sanción de las conductas, garantizando la no repetición y la remisión a las autoridades competentes cuando proceda.

ARTÍCULO 108. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de la solución de 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:

1. La empresa mantendrá un comité integrado en forma bipartita teniendo en cuenta el número de trabajadores activos.
2. El Comité de convivencia laboral o Vigía realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones o circunstancias que se pudieren tipificar de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare 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 empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 del 2006 y disponer las medidas que estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades y conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cuatro veces en el año (cada 3 meses). Designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; constituirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. 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 o judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXXI

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 109. – El Empleador y los trabajadores darán total aplicación y cumplimiento a la política de no discriminación implementada por la empresa.

CAPÍTULO XXXII

CAPACIDAD LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MAYORES DE EDAD

ARTÍCULO 110. - Para la protección y no discriminación especial de los derechos de las personas mayores de edad en condición de discapacidad, la empresa dará aplicación a la Ley 1996 de 2019, a los tratados internacionales aprobados por Colombia sobre la materia, con relevancia en el derecho al trabajo.

CAPÍTULO XXXIII

POLÍTICA DE NO ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

ARTÍCULO 111. - El empleador y los trabajadores darán total aplicación a las políticas de no alcohol, drogas y tabaco, implementadas por la empresa.

CAPÍTULO XXXIV

POLÍTICA DE AUTORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 112 - El empleador y los trabajadores darán total aplicación a la política de autorización y tratamiento de datos personales, implementadas por la empresa.

CAPITULO XXXV

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 113 - La empresa reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones sociales consagradas en la legislación laboral vigente.

En la empresa **OSMOSIS PUBLICIDAD Y MARKETING EU**, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

CAPITULO XXXVI

MODIFICACIONES

ARTÍCULO 114. - En el evento que, por reforma laboral, se modifique algunas de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, tales como jornada, horario diurno, nocturno, prestaciones sociales u otros, este reglamento quedará ajustado a lo que disponga los cambios sobre este particular.

CAPITULO XXXVII

PUBLICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 115. - Publicación y Notificación. El empleador publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo en el domicilio social de la empresa, mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos sitios visibles diferentes. De manera simultánea, se notificará y remitirá el documento a la totalidad de los trabajadores mediante circular interna. Para esta remisión se utilizarán los canales digitales institucionales (correo electrónico o plataformas de comunicación corporativa), así como cualquier otro canal tecnológico o de mensajería instantánea previa y expresamente autorizado por el trabajador para recibir notificaciones laborales. La empresa conservará la trazabilidad técnica y documental, así como los acuses de recibo que demuestren la entrega efectiva por cualquiera de las vías utilizadas.

La empresa podrá disponer de códigos QR como mecanismo complementario de acceso.

ARTICULO 117. Derecho de Contradicción. A partir de la fecha de publicación y notificación electrónica, los trabajadores, o la organización sindical si la hubiere, dispondrán de un término perentorio de quince (15) días hábiles siguientes a la publicación para presentar las objeciones, observaciones o solicitudes de ajuste que consideren pertinentes, en estricto cumplimiento del Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTICULO 118. Entrada en Vigor. El presente reglamento adquirirá plena eficacia jurídica y será de obligatorio cumplimiento para las partes únicamente tras el vencimiento del término de quince (15) días hábiles descrito en el artículo anterior sin que se presenten objeciones, o, en su defecto, una vez resueltas las controversias de conformidad con lo establecido en el artículo 119 del CST.

ARTICULO 119. Derogatoria. A partir de su entrada en vigor, este documento deroga en su totalidad el reglamento interno de trabajo anterior, así como cualquier directriz, manual disciplinario o disposición interna de igual o menor jerarquía que le sea contraria.

ARTICULO 120. Jerarquía Normativa, Integración y Favorabilidad. Las disposiciones de este reglamento se encuentran estrictamente subordinadas a la Constitución Política, los tratados internacionales ratificados por Colombia, las leyes laborales, los laudos arbitrales,

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

las convenciones colectivas y los contratos individuales de trabajo. Toda disposición del presente reglamento que desmejore las condiciones del trabajador frente al marco normativo superior será inaplicable y no producirá efecto jurídico alguno, primando siempre la norma más favorable. Los vacíos interpretativos u operativos se integrarán directamente con las disposiciones imperativas del Código Sustantivo del Trabajo.

Fecha de publicación	Junio 2 de 2026
Fecha de Aprobación	
Dirección	CR 18 A 182 59 OF 1-601
Ciudad	Bogotá D.C.
Departamento	Cundinamarca

Se deja expresa constancia que el presente reglamento fue aprobado el 2 de junio de 2026 por el Representante Legal



Oscar Uriel Mogollón Duque
Representante legal
Osmosis Publicidad y Marketing E.U.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!