

CIRCULAR INFORMATIVA

ASUNTO: PUBLICIDAD REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO REDES HUMANAS SA

REDES HUMANAS SA, informa a todos los trabajadores que se procede a poner en conocimiento el contenido del reglamento interno de trabajo de la empresa, entendiendo por este el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y el trabajador en el desarrollo de sus actividades y relaciones laborales.

El presente reglamento de trabajo ha sido publicado en la página web de REDES HUMANAS SA y se encuentra a su disposición, para dar cumplimiento a lo previsto por la ley 2466 de 2025 y el artículo 17 de la ley 1429 de 2010.

Cualquier observación que Ud crea tener sobre el texto del reglamento que se encuentra publicado, favor remitirla a juridica@redeshumanas.com , dentro de los 15 días siguientes a la publicación.



JAMES ARANGO PEREZ
Representante Legal

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
REDES HUMANAS S.A.**

PREÁMBULO

El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad REDES HUMANAS S.A., identificada con NIT. 830035650-1 y domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., quedando sometidos a sus disposiciones tanto la EMPRESA como todos sus trabajadores. Para todos los efectos legales, el término EMPRESA contenido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, hace referencia a la REDES HUMANAS S.A.

Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo vigentes y que se suscriban con todos los trabajadores de la EMPRESA, sean de planta o en misión, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador, con arreglo a las normas contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art. 71, Ley 50/90).

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74, Ley 50/90).

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art. 77, Ley 50/90).

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6^o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere remplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numera 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (art. 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán (art. 81, Ley 50/90):

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetara a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).

TÍTULO I CONDICIONES PRELIMINARES

Capítulo I Condiciones de Admisión

ARTICULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la EMPRESA, debe presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida, preferiblemente con fotografía reciente.
2. Fotocopia ampliada al 150% del documento de identificación.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. Si el aspirante no hubiere laborado para ningún empleador dentro del año inmediatamente anterior a la solicitud, deberá manifestarlo por escrito y anexar una (1) carta de recomendación personal.
5. Soportes académicos que acrediten su hoja de vida.
6. Fotocopia tarjeta profesional (para los casos que aplique).

Si la contratación del candidato es aprobada, deberá presentar la siguiente documentación:

1. Certificación Afiliación a EPS.
2. Certificación Afiliación a AFP.
3. Fotocopia del Certificado de antecedentes judiciales y disciplinarios emitido por autoridad competente.

PARAGRAFO: La EMPRESA podrá exigir la presentación de todos aquellos documentos que considere necesarios para verificar la idoneidad del aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas vigentes, solicitando en todo caso la autorización correspondiente del titular para el tratamiento de datos personales, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013, o las normas que los adiciones y/o modifiquen.

TÍTULO 11 DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y EN MISIÓN

Capítulo I Trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios

ARTÍCULO 2. Son trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, quienes se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos y las demás prestaciones de ley. (Artículo 6² del C.S.T.).

Capítulo II

Contratos de trabajo

ARTÍCULO 3. Contrato de trabajo a término indefinido: El contrato a término indefinido es el que se celebra mediante acto bilateral que puede ser escrito cuando se pacta de manera formal sin establecer periodo de duración o nominándolo como a término indefinido, o mediante actuación verbal o consensual. LA EMPRESA siempre celebrará esta modalidad contractual por escrito.

ARTÍCULO 4. Contrato de trabajo a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. (Artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo).

PARÁGRAFO 1. Cuando en este artículo se alude a la expresión «prorrogado indefinidamente», debe entenderse que ello no es sinónimo de un contrato a término indefinido, sino a la posibilidad de la repetición indefinida del contrato a término fijo que se tenga suscrito.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores bajo esta modalidad contractual gozarán de todas las prestaciones sociales y tendrán vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, y lo indicado en la ley para todo contrato laboral.

ARTÍCULO 5. Contrato de trabajo por duración de obra o labor: El contrato de labor u obra se celebra por escrito para efectos formales y probatorios, allí se determina la labor u obra y su terminación es el momento en que éste se finaliza, por lo cual no se requiere notificación previa al trabajador sobre su terminación.

En consideración a que la naturaleza de la Empresa se encuentra relacionada con la prestación de servicios temporales a nivel nacional, todos los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores en misión se efectuarán bajo esta modalidad y estarán ligados a las necesidades de la empresa usuaria, las cuales deberán estar enmarcadas en las causales establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO. Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante el desarrollo de su labor y en los términos que ordena la ley. Igualmente tendrán derecho a sus vacaciones compensadas, cualquiera sea el tiempo servido, o disfrutadas siempre que se cumplan las previsiones legales (servicio por un año). También deberán ser afiliados al sistema de seguridad social.

Capítulo III

Periodo de Prueba

ARTICULO 6. Estipulación del Periodo de Prueba: La EMPRESA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objetivo apreciar por parte de la EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 7. Pacto por Escrito: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 8. Duración y Prórroga del Periodo de Prueba: Para los contratos a término indefinido y por obra o labor contratada el periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los casos en que se pacte por un término menor podrá prorrogarse cuantas veces sea necesario, siempre y cuando no exceda el periodo antes mencionado. En los contratos a término fijo, dicho periodo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que exceda de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7² de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 9. Efectos del Periodo de Prueba: Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado; pero si expirado el periodo de prueba, el trabajador continúa al servicio del empleador, con el consentimiento expreso o tácito de éste, los servicios prestados, se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde el inicio de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones de carácter legal. (Artículo 80 del C.S.T. y Sentencia T-978 de 2004 emitida por la Corte Constitucional).

Capítulo IV CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de REDES HUMANAS SA, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.(Artículo 21 Ley 2466 de 2025)

Convenio de prácticas. Se entiende por convenio de prácticas el acuerdo de voluntades entre dos partes para el desarrollo de la práctica profesional de índole académica de un estudiante o egresado no titulado perteneciente a una de ellas. Este convenio no le otorga al practicante los derechos reconocidos para el contrato de aprendizaje, salvo la afiliación y el pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales. No obstante, la EMPRESA podrá decidir voluntariamente reconocer algunos emolumentos económicos en favor del practicante, los cuales quedarán pactados o adicionados en el convenio.

ARTÍCULO 11. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código de trabajo (ley 188 de 1959), art, segundo).

ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje debe ser a término fijo y constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa – REDES HUMANAS SA., y el aprendiz.
2. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de este y aquel (Artículo 6ª y 7ª, ley 188 de 1959)
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firma de los contratos y/o de sus representantes.

ARTÍCULO 13. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante la vigencia de la relación el aprendiz, recibirá por parte de REDES HUMANAS SA un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. 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.

En ninguno caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva (Art. 30 ley 79 del 2002).

ARTÍCULO 14. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre **REDES HUMANAS SA**, en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y pensión, conforme el régimen de trabajadores independientes y pagados plenamente por **REDES HUMANAS SA**, patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (artículo 30 ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 15. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieren título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

TÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO, LOS HORARIO DE TRABAJO Y EL DESCANSO REMUNERADO

Capítulo I Jornada y Horarios

ARTICULO 11. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. (Artículo 2 Ley 2101 de 2021)

La implementación de la jornada laboral de 42 horas se realizará conforme lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021:

1. Para el año 2024, cuarenta y seis (46) horas semanales.
2. Para el año 2025, cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
3. Para el año 2026, cuarenta y dos (42) horas semanales.

Cuando el empleador y el trabajador no hayan acordado la implementación de jornadas especiales, se entenderá que la misma se encuentra regida por las condiciones estipuladas en la ley, acogiéndose a las horas de entrada y salida que especifique el empleador.

- **PARA EL PERSONAL DE PLANTA:** Tendrán una jornada de Lunes a Viernes y un sábado en el mes. Los horarios de trabajo serán notificados por medio de comunicado teniendo en cuenta la reducción de la jornada implementada.

A partir de la reducción de la jornada de julio 2026, los colaboradores contarán con dos opciones de horario:

Opción I: contempla un horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes.

Opción II contempla un horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. en el mismo rango de días.

El horario del único sábado que laboraran en el mes: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Con un periodo de descanso de quince (15) minutos los cuales tomaran en el rango comprendido entre las 9:00 am y 10:00am y con una (01) hora de almuerzo.

- **PARA EL PERSONAL EN MISIÓN:** Jornada de Lunes a Domingo. El horario de trabajo para los trabajadores en misión en atención a que desempeñan su cargo en las instalaciones de las empresas usuarias, deberán acogerse al horario que les notifique la usuaria en las cuales estén laborando de conformidad con la subordinación delegada contemplada en la sentencia SL 17835 DE 2019.

PARÁGRAFO 1. Teniendo en cuenta la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, el empleador queda exonerado de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 2. La EMPRESA y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la EMPRESA o secciones de ésta 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 (artículo 51^o de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3. La EMPRESA y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de las horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

PARÁGRAFO 4. Cuando la naturaleza de la labor no exija una actividad continuada y se lleve a cabo por turnos, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas o en más de las horas semanales que estén establecidas de conformidad con la Ley 2101 de 2021, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias ni de las horas establecidas en la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 165^o del C.S.T.).

ARTÍCULO 12. Excepciones a la jornada: Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores con autorización de la EMPRESA, los gerentes, ejecutivos, personal definido como de manejo y confianza, los apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores contratados para prestar servicios sin sujeción a horario; y, los trabajadores de la EMPRESA, mientras se encuentren en comisión de servicios o cumpliendo un encargo de la EMPRESA, fuera de las dependencias de la misma.

ARTÍCULO 13. Cumplimiento de turnos: Cuando al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deban relevarlos en la labor, quienes estén desempeñando el trabajo deben continuarlo y no podrán abandonarlo hasta tanto no llegue el remplazo. En caso de ocurrir este evento, el trabajador que esté en turno debe dar aviso inmediato al jefe respectivo, para que determine lo conveniente.

Esta norma es aplicable sólo cuando la naturaleza de la labor no sea susceptible de suspensión y se efectúe por turnos sucesivos de trabajadores, quedando entendido que la labor del trabajador no reemplazado constituye trabajo suplementario o de horas extras, el cual se remunerará de acuerdo con las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 168 del C.S.T)

Capítulo II

Trabajo ordinario diurno, nocturno y en jornada suplementaria o de horas extras

ARTICULO 14. Trabajo diurno y nocturno:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras: Es el tiempo laborado que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. Límite del trabajo suplementario: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

ARTÍCULO 17. Autorización de trabajo suplementario: La EMPRESA sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo exijan de los trabajadores el gerente o las personas en quienes se haya delegado tal facultad, siempre mediante autorización escrita de quien corresponda, en los casos que autoriza la ley. Este trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley. Quien efectúe el trabajo suplementario o de horas extras contraviniendo lo que ordena el presente artículo, compromete su responsabilidad e incurrirá en falta grave.

ARTÍCULO 18. Caso fortuito y fuerza mayor en la jornada de trabajo: Se dan cuando exista fuerza mayor o caso fortuito, ocurra o amenace ocurrir algún accidente, se presenten labores o actividades que, a juicio de la EMPRESA, no puedan interrumpirse por la índole de las necesidades que satisface o por el perjuicio que la suspensión causaría.

Cuando la EMPRESA requiera trabajos de urgencia que deban ejecutarse, podrá elevarse el número de horas de trabajo previsto en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y así exigirlo a sus trabajadores, quienes están obligados a laborar, siempre que la EMPRESA reconozca el pago del tiempo que exceda de la jornada ordinaria, como trabajo suplementario o de horas extras, con los recargos legales correspondientes.

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos:

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

PARAGRAFO: La EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

Capítulo III Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

ARTICULO 21. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Artículo 14 Ley 2466 de 2025 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Implementación Gradual. El recargo del 100% será implementado de manera gradual, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio 100%.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

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

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

ARTICULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, REDES HUMANAS SA 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 C.S.T.).

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 180 ² del C.S.T. (Artículo 181 del C.S.T., subrogado, por el artículo 31 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. Aviso sobre trabajo dominical: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones de servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

PARÁGRAFO 2. Autorización de trabajo dominical: La EMPRESA sólo reconocerá trabajo dominical y/o festivo, habitual u ocasional, cuando expresamente lo exijan de los trabajadores el gerente o las personas en quienes se haya delegado tal facultad, siempre mediante autorización escrita de quien corresponda, en los casos que autoriza la ley. Este trabajo dominical y/o festivo se remunerará con los recargos que señala la ley. Quien efectúe trabajo dominical y/o festivo contraviniendo lo que ordena el presente artículo, compromete su responsabilidad e incurrirá en falta grave.

ARTICULO 23. Cuando por motivos de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la EMPRESA suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

Capítulo IV Vacaciones remuneradas

ARTICULO 23. Derecho: 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 primero C.S.T.).

ARTICULO 24. Época de Vacaciones: La época de las vacaciones debe ser señalada por la EMPRESA a más tardar dentro del año subsiguiente y pueden ser concedidas de manera oficiosa por parte de la EMPRESA o por solicitud previa del trabajador; los días de descanso podrán ser acordados por las Partes, teniendo en cuenta las necesidades de la EMPRESA y del trabajador. En todo caso, si la EMPRESA decide otorgar las vacaciones de manera oficiosa, debe dar a conocer al trabajador, con por lo menos quince (15) días

de anticipación, la fecha en la que le concederán las vacaciones, siendo obligación del trabajador acatar la orden de descanso. (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 26. Compensación de vacaciones en dinero: El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; sin embargo, no es una obligación del empleador aceptar dicha compensación, pues en todo caso, se preferirá que el trabajador tome los días de descanso que le corresponden. Para la compensación de vacaciones en dinero, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 20^o de la Ley 1429 de 2010).

Cuando las partes acuerden la compensación en dinero de las vacaciones en los términos establecidos en la legislación vigente, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones (Numeral 2^o del Artículo 82 del Decreto 995 de 1968).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 27. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. El trabajador tiene la obligación de tomar los días de vacaciones que le indique el empleador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente reglamento.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTICULO 28. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, respetando las exclusiones indicadas.

ARTICULO 29. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5 del Decreto 13 de 1967).

PARAGRAFO. 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 este sea (Parágrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990).

Capítulo V

Permisos y Licencias Remuneradas.

ARTICULO 30. La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

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

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

Se entiende por calamidad domestica como todo suceso familiar cuya **gravedad** afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como incendio, inundación o terremoto.

La compañía en atención a los hechos constitutivos de la calamidad determinará los días a conceder y se requerirá que el trabajador allegue los soportes que demuestren la situación, si no llegare a remitir los soportes que justifiquen la grave calamidad domestica se entenderá que el trabajador ha incurrido en una ausencia injustificada.

- 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) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- f) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Para dichos efectos el trabajador informará al empleador con debida anticipación sobre su asistencia a las citas médicas para la cual tendrá solo cuatro (04) horas de permiso, y deberá legalizar dicha solicitud con la presentación de los soportes de la asistencia efectiva, En caso de que el trabajador no dé aviso o se tome un tiempo superior al concedido, será suspendido disciplinariamente de conformidad con la sanción prevista en este reglamento.

El permiso de que trata este numeral sólo se concede para citas médicas del trabajador. En caso que el trabajador requiera acompañar a un familiar a una cita médica, deberá tramitar el permiso correspondiente, el cual podrá ser otorgado por el empleador sin remuneración, siempre que no se afecte el normal funcionamiento de la EMPRESA.

- g) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, para ello deberá presentar la citación correspondiente de la institución educativa y la constancia de asistencia. Si el trabajador no llegare a remitir los soportes que sustenten el permiso concedido se entenderá que incurrió en una falta de acuerdo a lo estipulado en este reglamento.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, por lo cual deberá presentar la citación y la constancia de asistencia al empleador. Si el trabajador no llegare a remitir los soportes que sustenten el permiso concedido se entenderá que incurrió en una falta de acuerdo a lo estipulado en este reglamento.
- i) **LEY DE LUTO (Ley 1280 de 2009):** Es una licencia obligatoria y remunerada a la que tienen derecho los trabajadores por un término de cinco (5) días hábiles, y en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil:
- Cónyuge, compañero o compañera permanente
 - Hasta segundo grado de consanguinidad, se refiere a padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
 - Primero de afinidad hace relación a suegros y suegras.

- Primero civil se refiere a padres adoptantes e hijos adoptivos.

j) **LICENCIA DE PATERNIDAD:** También se reconocen dos (02) semanas por licencia de paternidad (Ley 2114 de 2021 parágrafo 2º, que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo 1. Los trabajadores están obligados a pedir permiso a la EMPRESA con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

Parágrafo 2. En caso de ser incapacitado, el trabajador debe informar a la EMPRESA antes de comenzar la jornada laboral o dentro de la primera hora hábil de dicha jornada sobre su estado de incapacidad. Además, una vez notificada la novedad, debe cargar y presentar el certificado de la incapacidad expedido por la EPS a la plataforma LUCIANA y a la Dirección de Gestión Humana, dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. El aviso del estado de incapacidad debe efectuarlo al ejecutivo de cuentas asignado, también puede hacerlo un tercero cuando por su grave estado de salud el trabajador se encuentre imposibilitado para hacerlo. Para ser admitidas, las incapacidades deben ser expedidas por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador.

Parágrafo 3. La EMPRESA se reserva el derecho de otorgar permisos remunerados o no remunerados, compensatorios o licencias, cumpliendo de manera estricta las normas que sobre el particular se establezcan. Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido y la EMPRESA no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al trabajador durante tal suspensión, excepto las contempladas por la ley.

ARTÍCULO 31. Descuento o compensación del permiso: Cuando la EMPRESA conceda al trabajador permisos no remunerados, el valor del tiempo empleado se podrá descontar del pago siguiente.

TÍTULO IV DEL SALARIO MÍNIMO Y LA FORMA DE PAGO

Capítulo I Salario mínimo y en especie

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus distintas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que la EMPRESA suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 ² de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que llegue a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

3. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Éste salario no está 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%).

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

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

Capítulo II Forma de Pago

ARTICULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODO DE PAGO PARA TRABAJADORES DE PLANTA: QUINCENAL PERIODO DE PAGO PARA TRABAJADORES EN MISIÓN: SEMANAL, QUINCENAL Y MENSUAL

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

TÍTULO V DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Capítulo I Sistema General de Riesgos

ARTÍCULO 36. Afiliación al sistema general de riesgos. De conformidad con el Decreto 1772 de 1994, la EMPRESA está obligada a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral. Con base en el literal k) del artículo 4² del Decreto 1295 de 1994, la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de la entidad administradora respectiva que recibe el formulario.

La selección de la entidad Administradora de Riesgos Laborales es libre y voluntaria por parte de la EMPRESA y su deber es informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, el nombre de la ARL a la cual están afiliados.

ARTÍCULO 37. Cobertura del Sistema General de Riesgos. Las administradoras de riesgos laborales (ARL) procederán a dar cobertura por los accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (EL) que se presenten, existiendo afiliación y pago oportuno de la cotización. Dicha cobertura no se otorgará después de dos (2) meses de mora en el pago de las cotizaciones, en relación con los hechos que se presenten después de este periodo de protección.

El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales o no pague más de dos cotizaciones, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones asistenciales y económicas que deben prestarse al trabajador (artículo 91% Decreto Ley 1295 de 1994).

Capítulo II

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 38. Seguridad y Salud en el Trabajo. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (artículo 32, Decreto 1443 de 2014 y Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 39. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST lo debe liderar e implementar la EMPRESA o el contratante, con la participación de los trabajadores o contratistas, garantizando a través de dicho sistema la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (artículo 4², Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 40. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La EMPRESA o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que debe ser parte de las políticas de gestión de la EMPRESA, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, de conformidad con la normatividad vigente (artículo 3², Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 41. Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La política de SST de la EMPRESA debe incluir como mínimo los siguientes objetivos, sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la EMPRESA.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

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

ARTÍCULO 42. Obligaciones de los empleadores. La EMPRESA está obligada a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la EMPRESA tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Asignación y comunicación de responsabilidades. Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
2. Definición de recursos. Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y también para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la EMPRESA y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

3. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables. Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14² de la Ley 1562 de 2012.
4. Gestión de los peligros y riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores o contratistas, en los equipos e instalaciones.
5. Prevención y promoción de riesgos laborales: La EMPRESA debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
6. Participación de los trabajadores. Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente.
7. Integración. La EMPRESA debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de sus sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones. (Artículo 82, Decreto 1443 de 2014, compilado por el Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 43. Responsabilidades de los trabajadores. De conformidad con la normatividad vigente, los trabajadores tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la EMPRESA.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, definidos en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Artículo 10², Decreto 1443 de 2014, compilado por el Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 44. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. La EMPRESA o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que éstos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO. La EMPRESA proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la EMPRESA, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades que debe realizar, incluyendo, entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 45. Solicitud de exámenes. Cuando la EMPRESA lo solicite, los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. En ninguno de estos exámenes la EMPRESA podrá solicitar pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, exigir la abeugrafía pulmonar ni la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 46. Servicios médicos. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS o ARL, a través de las IPS a las cuales se encuentren asignados. En caso de no tener afiliación los servicios estarán a cargo de la EMPRESA, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos que se le prescriban por los facultativos perderá el derecho a la prestación en dinero y a cualquier otra reclamación, por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esta negativa. Igualmente, deberá someterse a las acciones preventivas que determine la EMPRESA y en caso de enfermedad o accidente debe seguir las instrucciones y tratamientos que le ordena el médico. El incumplimiento de estas obligaciones será causa de despido justificado.

ARTÍCULO 47. Aviso a la EMPRESA sobre la enfermedad. Todo trabajador que se sienta enfermo o sufra algún accidente debe informarlo oportunamente a la EMPRESA, su representante, su jefe inmediato o a quien haga sus veces y hará lo conducente para que lo examine su EPS y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que deba someterse. Si no diere el aviso oportuno o no se sometiere a la visita o examen previsto, su falta al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y practicarse el examen en la debida oportunidad.

ARTÍCULO 48. Incapacidad. Los trabajadores están obligados a presentar el original de los certificados de incapacidad expedidos por la EPS o ARL ante el superior inmediato, a más tardar al día siguiente de su fecha de expedición. Sin este documento original no podrá realizarse el pago de la incapacidad.

ARTÍCULO 49. Medidas de higiene y seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo, en general, y en particular a las que ordene la EMPRESA para la prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de los elementos de labor, especialmente para evitar accidentes de trabajo. Con este fin, se ilustrará debidamente al personal sobre el correcto manejo de los instrumentos, herramientas y las maquinarias asignadas. Para el personal que lo requiera, es obligatorio el uso de los elementos de protección y seguridad que se le suministran.

PARÁGRAFO. El 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 (SG-SST), facultan al empleador para terminar el vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto Ley, 1295 de 1994).

ARTÍCULO 50. Aviso de accidente. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador o sus compañeros de labor lo comunicarán al jefe inmediato o a la persona que haga sus veces, para que éste ordene los primeros auxilios, la asistencia médica necesaria y el tratamiento oportuno y dé cumplimiento a lo previsto en el Artículo 205 del Código Sustantivo del Trabajo, aun cuando el accidente se deba a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. El no reporte inmediato por parte del trabajador o los trabajadores que conozcan del accidente se considera disciplinariamente como falta grave.

La EMPRESA, dentro de los dos (2) días siguientes a la ocurrencia de un accidente, dará aviso por escrito a la ARL y a la EPS.

ARTÍCULO 51. Responsabilidad de la EMPRESA. La EMPRESA no será responsable por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador, en este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

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

ARTÍCULO 52. Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la EMPRESA deberá adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia del hecho, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad (artículo 4², Decreto 1530 de 1996).

ARTÍCULO 53. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 42 del Decreto 1530 de 1996 (artículo 14% Decreto 472 de 2015).

Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 54. Inducción a riesgos de accidente y enfermedad. La EMPRESA proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades que debe realizar, incluyendo entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 55. Derecho a consultar registros de salud. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud, solicitándolo al médico responsable en la EMPRESA, si lo tuviese, o a la entidad prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO 56. Primeros auxilios. Se entienden por primeros auxilios, los cuidados inmediatos, adecuados y provisionales que se prestan a las personas accidentadas o con enfermedad antes de ser atendidos en un centro asistencial.

Los objetivos de los primeros auxilios son los siguientes:

1. Conservar la vida.
2. Evitar complicaciones físicas y psicológicas.
3. Ayudar a la recuperación.
4. Asegurar el traslado a un centro asistencial.

La EMPRESA debe prestar los primeros auxilios aun cuando el accidente se deba a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. Debe contar en su establecimiento con los medicamentos permitidos y necesarios para las atenciones de urgencia en casos de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

ARTÍCULO 57. Cumplimiento de normas sobre seguridad y salud en el trabajo. 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014, expedidos por el Ministerio de Trabajo y las demás normas que con tal fin se establezcan. Igualmente, ambas partes están obligadas a sujetarse al Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 58. El consumo de tabaco, alcohol y drogas, así como el uso de armas, que puedan poner en riesgo el bienestar, salud y seguridad tanto de los trabajadores, como de la operación de la EMPRESA, los contratistas, subcontratistas, proveedores, comunidades y terceros en general, se encuentra terminantemente prohibido en las instalaciones de trabajo; razón por la cual la EMPRESA está comprometida en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y realizar actividades que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable, seguro y productivo, destinando los recursos necesarios, cumpliendo los requisitos legales y de otra índole aplicables. (Política de no tabaco, alcohol, drogas y porte de armas, 28 de junio de 2016).

Por lo anterior la EMPRESA establece que son de obligatorio cumplimiento las siguientes disposiciones para todos sus trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas:

1. Está prohibido poseer, consumir, promover o comercializar, bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, drogas ilícitas, medicamentos no formulados, armas o elementos explosivos, en horas laborales y/o dentro de las instalaciones de la EMPRESA.
2. Está prohibido presentarse al sitio de trabajo o en representación de la EMPRESA, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas y drogas ilícitas, así como consumirlas e incitar su consumo.
3. La EMPRESA realizará en cualquier momento y sin previo aviso dentro de sus locaciones pruebas de alcoholemia o de sustancias psicoactivas. Si dichas pruebas resultan positivas, el trabajador acepta irremediablemente que le sea realizada inmediatamente prueba de sangre en el sitio donde el empleador le indique.
4. Todo trabajador deberá reportar a la mayor brevedad a su jefe inmediato o encargado de HSE, cualquier sospecha de posesión, comercialización, consumo de estas sustancias en los sitios de trabajo por parte de otro trabajador o contratista.
5. Está prohibido el ingreso y posesión de armas en las instalaciones de la EMPRESA o bajo su control.
6. La EMPRESA realizará en cualquier momento y sin previo aviso pruebas de alcoholemia o de sustancias psicoactivas.
7. Todo trabajador deberá reportar a la mayor brevedad a su jefe inmediato o encargado de HSE, cualquier sospecha de posesión, comercialización, consumo de estas sustancias y porte de armas en los sitios de trabajo por parte de otro trabajador o contratista.
8. No se permite el consumo de cigarrillo en áreas laborales de la EMPRESA y de los clientes, o en lugares públicos, donde esté expresamente prohibido, dentro de la jornada laboral o fuera de esta cuando se encuentre desarrollando actividades para la EMPRESA.
9. La violación a esta política se entenderá como una falta grave, generado un análisis sobre la situación particular frente a la relación laboral.
10. Es responsabilidad de todos garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, para prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y participar de forma activa en las actividades que se desarrollen en materia de prevención del consumo de estas sustancias.
11. Los trabajadores que consideren tener comportamientos abusivos de estas sustancias, deben buscar de manera voluntaria asesoría e iniciar tratamiento en forma rápida y apropiada, informando a la Coordinación de Gestión Humana, antes que ello se convierta en un obstáculo para un adecuado desempeño laboral.

TÍTULO VI

ESTRUCTURA INTERNA, TELETRABAJO, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

Capítulo I

Orden jerárquico

ARTICULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la EMPRESA es el siguiente:

Gerente General, Gerente Financiero, Gerente de operaciones y Servicios, Directores de Área, Coordinadores de Área, Analistas, Asistentes y Auxiliares.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para realizar procedimientos disciplinarios e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la EMPRESA: Gerente General, Director jurídico, Director Gestión Humana, Analista jurídico, Abogado Junior, Ejecutivos de cuentas y facilitadores de procesos.

Capítulo II

Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTICULO 61. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

205 Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Protección Social o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117, Ley 1098 del 8 de noviembre del 2006- Código de la Infancia y Adolescencia — Resolución 4448 del 2 de diciembre de 2005).

Capítulo III Prescripciones de orden

ARTICULO 62. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado, las cuales suponen la realización del trabajo, ciñéndose a las normas o procedimientos técnicos del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o instrucciones que se le hubieren impartido. De esta forma, los trabajadores tienen como deberes especiales los siguientes:

1. Recibir y aceptar, las órdenes, instrucciones y observaciones que le imparta la EMPRESA y especialmente sus inmediatos supervisores o superiores jerárquicos, acatándolas y cumpliéndolas en debida forma.
2. Guardar armonía con sus superiores, subalternos, y compañeros de trabajo, así como con los contratistas, subcontratistas, proveedores y en general con las personas que tengan algún tipo de vínculo con la EMPRESA, observando hacia ellos la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.
4. Ser verídico y honesto en todo caso.
5. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, y para precaver y evitar las ocurrencias de daños, accidentes o perjuicios.
7. Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde deba ejecutarse el trabajo, quedando prohibido pasar al puesto de otros trabajadores sin permiso previo.
8. Hacer las peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente, en debida forma, de manera fundada y respetuosa y con observancia del conducto regular o debido procedimiento.

9. Mantenerse en estado de limpieza tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada.
10. Cuidar las instalaciones donde ejecute la labor encomendada.
11. Participar activamente, siempre que la EMPRESA lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral, sea que se organicen directa o indirectamente en sus instalaciones, en otras empresas o entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras.

ARTÍCULO 63. Reparación de perjuicios. En armonía con lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador reconoce y acepta que en él recae la obligación de reparar o resarcir los perjuicios que le cause a la EMPRESA por una acción dolosa o gravemente culposa de su parte, con ocasión o en razón del contrato de trabajo, del ejercicio de sus funciones o del desempeño del cargo. Esta reparación podrá realizarla por vía administrativa, extrajudicial o en virtud de un mecanismo alternativo de solución de conflictos, sin perjuicio de que la EMPRESA pueda acudir a la Rama Jurisdiccional para obtener la reparación de los perjuicios.

Capítulo IV Obligaciones especiales para la EMPRESA y los trabajadores

ARTICULO 64. Además de las expresamente estipuladas en la legislación vigente, los contratos individuales de trabajo o normas internas, son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo se la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. 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 el parto. No producirá efecto alguno el despido que el trabajador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que empleen, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacidad laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrándoles cada cuatro 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 (Artículo 57 del c.s.T.)

ARTICULO 65. Además de las expresamente estipuladas en la legislación vigente, los contratos individuales de trabajo o normas internas, son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observando los preceptos de este reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la EMPRESA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EMPRESA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, instrumentos, herramientas, implementos y útiles de trabajo que le suministre la EMPRESA, así como las materias y elementos sobrantes o que no hayan sido utilizados.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto, en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la EMPRESA las observaciones que estime conducentes a evitar daños o perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la EMPRESA.
7. Cumplir con todas las obligaciones que le señale el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, atendiendo oportunamente las recomendaciones y medidas de prevención y protección que se le indiquen, para evitar enfermedades y accidentes laborales.
8. Observar con la mayor diligencia y cuidado, las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
9. Registrar en las oficinas de la EMPRESA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Ser veraz con la información verbal y escrita que suministre en el desempeño de sus funciones.
11. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en lugar, tiempo y demás condiciones pertinentes, como, por ejemplo: presentarse a trabajar en el lugar de trabajo que previamente le indique la EMPRESA, asistir puntualmente al trabajo según el horario señalado, utilizar en debida forma la dotación, uniformes y elementos de protección personal que se le asignen y trabajar eficientemente dando el mayor rendimiento posible.

12. Presentarse y permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde deba ejecutarse el respectivo turno, de acuerdo con las programaciones realizadas por la EMPRESA.
13. Seguir el conducto regular para el trámite de peticiones, quejas y reclamos, relacionados con la relación laboral;
14. Guardar absoluta lealtad para con la EMPRESA y mantener escrupulosa reserva sobre los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicio a aquella.
15. Presentarse ante sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos de permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico, etc. En tales eventos, el trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente autorización para el efecto.
16. Tomar los alimentos en los lugares destinados por la EMPRESA.
17. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, pérdida, etc., que sufran los equipos, herramientas, instalaciones, muebles y/o enseres de la EMPRESA, por leves que éstos sean, procurando evitar así, mayor deterioro de éstos.
18. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente al funcionario competente sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que trata el numeral 19 de este artículo y a dar cuenta inmediata de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión.
19. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludidos.
20. Someterse a las medidas de control que establezca la EMPRESA con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal, o las tendientes a impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, tales como: no colaborar en las investigaciones administrativas que realicen; no indicar la dirección de su residencia ni informar el cambio de ella, y en general todas las demás medidas que la EMPRESA establezca.
21. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de la EMPRESA al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la EMPRESA.
22. Prestar sus servicios, cuando la EMPRESA así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación laboral con dicha persona, ni tampoco que la EMPRESA o empresas tengan que reconocer remuneración alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse en las instalaciones de la EMPRESA o en las respectivas empresas o entidades.
23. Contribuir activamente en la capacitación y desarrollo de trabajadores nuevos dentro de cada sección o dependencia.
24. Presentarse en forma inmediata al servicio de salud correspondiente, y permitir la práctica de los exámenes requeridos para determinar la aptitud y capacidad para realizar la labor, en los casos en que, a juicio de la EMPRESA, exista aparente estado de embriaguez, o síntomas de estar bajo la influencia de narcóticos o drogas psicoactivas, a fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores, el medio ambiente de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo.
25. Carga el certificado de incapacidad y el soporte de epicrisis en el aplicativo Luciana en un plazo máximo de dos (2) días desde la expedición de la incapacidad, de conformidad con el instructivo de gestión de incapacidades.
26. Participar siempre que la EMPRESA lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas, entrenamientos, programas de desarrollo integral y capacitación laboral, sea que se organicen directa o indirectamente, en sus instalaciones, en otras empresas o entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualquier otra.

27. Abstenerse de realizar, promover o participar en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia física, verbal o sexual contra sus compañeras o compañeros de trabajo o cualquier persona con la que interactúe en el marco de sus funciones, cualquiera que sea su jerarquía

ARTICULO 66. Además de las expresamente estipuladas en la legislación vigente, los contratos individuales de trabajo o normas internas, 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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la ley autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a 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 que la ley autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías 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 almacenes 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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos p político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7^o 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. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de sus labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren prestado 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, C.S.T.).

12. Efectuar o tolerar en cualquier forma modalidades de acoso laboral.

ARTICULO 67. Además de las expresamente estipuladas en la legislación vigente, los contratos individuales de trabajo o normas internas, se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la EMPRESA o lugar de trabajo, los útiles, insumos, equipos, materiales, herramientas, archivos y, en general cualquier elemento de propiedad de la EMPRESA, de sus contratistas, subcontratistas, clientes y/o proveedores, sin permiso expreso.
2. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o psicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen.
3. Portar, guardar, adquirir y/o ingerir, en el lugar de trabajo, cualquier tipo de bebida alcohólica, narcóticos o cualquier sustancia psicoactiva que produzca o pueda producir dependencia física o psíquica o sus precursores, en las instalaciones de la EMPRESA, estando o no dentro de la jornada laboral.
4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o dentro de las dependencias de la EMPRESA, a excepción de las que formen parte de los elementos propios del trabajo y de las que, con autorización legal, lleven los trabajadores en virtud de salvoconducto obtenido por la misma EMPRESA.
5. Llegar tarde, dar por terminada la labor antes de la hora fijada por la EMPRESA, o faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso 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 se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
9. Usar los útiles, equipos, elementos, herramientas, u otros bienes suministrados por la EMPRESA para objeto distinto del asignado, o utilizarlos sin autorización de la EMPRESA, o en contravención a los reglamentos establecidos por la EMPRESA para su adecuada utilización.
10. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por trabajadores o con su intervención, durante o con posterioridad a la vigencia del contrato de trabajo o divulgarlos en todo o en parte.
11. Retirar de los archivos de la EMPRESA o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, sin autorización escrita de la persona facultada para darla.
12. Violar la correspondencia ajena.
13. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene u orden interno de la EMPRESA.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores, o terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo, tales como: fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables, conducir a excesiva velocidad o en forma descuidada o imprudente, infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra la EMPRESA para la realización de trabajos peligrosos o contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o de prudencia.

15. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
16. Retirarse del lugar de trabajo sin previa autorización del superior respectivo o causa justificada, aún por breve tiempo, o sin que haya llegado la persona que deba remplazarlo.
17. Suplantar a otro trabajador o permitir que otro trabajador lo suplante en el desempeño de sus funciones, así como utilizar claves de acceso ajenas, o permitir que otros utilicen lo que le han sido asignados.
18. Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
19. Rehusar sin causa justificada, a juicio de la EMPRESA, la realización de trabajo suplementario o de horas extras, en domingo y/o festivo, o su participación en los planes de emergencia laboral, solicitada por la EMPRESA.
20. Incitar, fomentar, organizar o participar en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones o áreas de la EMPRESA, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o, de alguna manera, sean contrarios a las disposiciones de la ley.
21. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo, por cualquier medio verbal o escrito.
22. Presentar documentos falsos, o suministrar informaciones inexactas a la EMPRESA o a terceras personas, para obtener provecho o beneficios indebidos.
23. Adulterar o falsificar documentos de la EMPRESA o que estén destinados a ella.
24. Rehusar, no acatar, o incumplir las órdenes, instrucciones u observaciones que le impartan la EMPRESA y especialmente sus supervisores o superiores jerárquicos.
25. Dar a los dineros recibidos de la EMPRESA, tales como auxilios, anticipos de viáticos, préstamos de cualquier clase, entre otros, una destinación diferente para la cual fueron otorgados.
26. Comprometerse a prestar sus servicios a persona diferente a la EMPRESA, en actividades que puedan en alguna forma interferir el tiempo fijado para su labor, como tampoco en actividades de igual naturaleza, que directa o indirectamente traten o se relacionen con las funciones de la EMPRESA, salvo autorización expresa para el efecto.
27. Obstruir o dificultar en cualquier forma la ejecución de las actividades contratadas por la EMPRESA con terceros.
28. Sustraer o retirar alimentos, víveres u otros productos que deban permanecer o ser consumidos en los casinos, cafeterías o similares que funcionan en la EMPRESA.
29. Realizar, consentir o autorizar actos que impliquen acoso laboral, valiéndose de su posición, cargo, dignidad o subordinación y dependencia.
30. Permitir el ingreso de personas no autorizadas al lugar de trabajo o a las instalaciones donde desempeña sus funciones.
31. Dar o recibir, directa o indirectamente, dádiva alguna para obtener una decisión o beneficio a favor propio, de la EMPRESA o de un tercero.
32. Incurrir en conductas que puedan interpretarse o configurar hechos restrictivos de la competencia.
33. Utilizar los trabajadores de la EMPRESA, en horas laborales, para realizar actividades de carácter personal.
34. Apropiarse o registrar como propio, los trabajos realizados en desarrollo de sus funciones o realizados por terceros.

35. Realizar, promover y/o, participar en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia física, verbal o sexual en contra de sus compañeras o compañeros o cualquier persona con la que interactúe en el marco de sus funciones, cualquiera que sea su jerarquía.

Capítulo V

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTICULO 68. Objeto y ámbito de aplicación: El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA de acuerdo a la Ley 2466 de 2025 en su artículo 52 y, por lo tanto, hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, las cuales en todo caso solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTICULO 69. Definiciones: Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- 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.

TELETRABAJADOR. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que prestó sus servicios.

ARTICULO 70. Objetivos: El programa de teletrabajo en la EMPRESA se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, garantizando la cantidad y calidad del servicio;
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo;
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas;

4. Disminuir el absentismo laboral;
5. Mejorar los procesos laborales;
6. 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.

ARTICULO 71. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo: Los trabajadores de la EMPRESA podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo, si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. La permanencia mínima de 2 años en la EMPRESA como trabajador para ser admitido como Teletrabajador;
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa;
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato;
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador; y
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 72. órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo: Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la EMPRESA, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias: (i) el Gerente / Representante legal, (ii) el Director Administrativo, (iii) el Coordinador de Gestión Humana y SIG, (iv) un representante de los Teletrabajadores.

Una vez constituido este equipo coordinador procederá a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTICULO 73. Contrato o vinculación de teletrabajo: El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. 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;
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal;
3. 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; y
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

ARTICULO 74. Igualdad de trato: Los trabajadores y teletrabajadores de la EMPRESA tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
2. La protección de la discriminación en el empleo;
3. La protección en materia de seguridad social;
4. Acceso al sistema de seguridad y salud en el trabajo;
5. La remuneración;
6. La protección por regímenes legales de seguridad social;
7. El acceso a la formación;
8. La protección de la maternidad;
9. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del Teletrabajador.

ARTICULO 75. Equipos y programas informáticos: Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. 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.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo;
3. Una cuenta de correo electrónico;
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO: 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.
2. El teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
3. 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.
4. 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.

5. 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.

ARTICULO 76. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: 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. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

ARTICULO 77. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales: Serán obligaciones de las partes en materia de seguridad y salud en el teletrabajo:

A. Del empleador:

- Verificar 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.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- 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.
- Implementar los correctivos necesarios, con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales, que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Cumplir con 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.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- 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.

Del teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de autorreporte 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.
2. 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 el empleador y/o la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Cumplir con 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.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por su empleador.
6. 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.
7. Reportar oportunamente y por el medio establecido por el empleador, los accidentes e incidentes de trabajo.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

Capítulo VI

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 78. Legalidad de la sanción y principios rectores del proceso disciplinario. La EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025).

Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstas en la ley, código sustantivo del trabajo, o contrato de trabajo, o el presente reglamento que conlleve incumplimiento de deberes, incurrir en prohibiciones y violación de las órdenes, políticas, procedimientos y reglamentos del empleador.

PARAGRAFO 1: Todo procedimiento disciplinario que adelante la EMPRESA se regirá por los principios de dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*, conforme a la garantía mínima obligatoria consagrada en el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, y desarrollada por la Circular 048 de 2026 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La facultad disciplinaria de la EMPRESA se circunscribe estrictamente al ámbito de la relación laboral. No es legítimo sancionar ni exigir comportamientos que no tengan vínculo directo con el servicio (Corte Constitucional, Sentencia C-636 de 2016).

ARTICULO 79. Clases de faltas y sanciones. La EMPRESA establece dos (2) clases de faltas disciplinarias: leves y graves, y utilizará como sanciones el llamado de atención por escrito y la suspensión disciplinaria del contrato de trabajo hasta por sesenta (60) días, según la gravedad de la falta cometida, sin perjuicio de que la falta grave pueda configurar justa causa de terminación del contrato de trabajo en los términos del Capítulo IX de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. Para todos los efectos legales, durante la suspensión de labores impuesta como sanción disciplinaria, se entiende suspendido el contrato individual de trabajo respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

PARÁGRAFO 2. Memorandos y llamados de atención que no constituyen sanción. Cuando la EMPRESA dirija a un trabajador cartas de prevención, requerimientos de cumplimiento de órdenes o memorandos en ejercicio de la facultad de exigir el cumplimiento de sus funciones (artículo 23 del C.S.T.), sin que de ello se derive una consecuencia sancionatoria ni se encuentren consagrados como sanción en este Reglamento, dichas comunicaciones no constituyen sanción disciplinaria y, por lo tanto, no requieren agotar el procedimiento del Capítulo VII, sin perjuicio de que la EMPRESA deje constancia escrita de su expedición (Circular 048 de 2026, numeral 2).

Parágrafo 3. Cuando el memorando o llamado de atención sí se encuentre consagrado en este Reglamento como sanción, o su reiteración genere agravantes o sanciones adicionales, deberá agotarse, sin excepción, el procedimiento disciplinario mínimo previsto en el Capítulo VII de este Reglamento.

ARTÍCULO 80. Graduación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas será determinada por la dirección de relaciones laborales, dirección de gestión Humana y Gerencia General, en aplicación del principio *in dubio pro disciplinado*, y atendiendo los siguientes criterios:

1. Grado de culpabilidad;
2. Afectación de la operación o del servicio;
3. Nivel jerárquico del infractor;
4. Trascendencia de la falta;
5. Perjuicio ocasionado a la EMPRESA;
6. Reiteración de la conducta;
7. Motivos determinantes de la conducta;
8. Modalidades y circunstancias en las que se cometió la falta.

ARTÍCULO 81. Faltas Leves: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo en la hora de entrada o la falta parcial al trabajo durante el día o turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA implica: por primera vez, llamado de atención por escrito; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
2. La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de sanciones disciplinarias no impide que la EMPRESA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cada una de las sanciones enunciadas en este artículo, incluida la correspondiente a la reiteración de la falta deberá imponerse surtiendo, de manera independiente y completa, el procedimiento disciplinario mínimo descrito en este reglamento. En ningún caso la sanción por segunda o tercera vez podrá imponerse de manera automática sin oír previamente al trabajador y sin garantizar su derecho de defensa respecto del hecho puntual que la motiva.

ARTÍCULO 81-A. Faltas graves. Sin perjuicio de las faltas señaladas en el artículo 89 de este Reglamento, se consideran faltas graves las que, sin llegar a configurar justa causa de terminación del contrato de trabajo, revistan una afectación considerable para la EMPRESA, sus trabajadores, clientes o terceros, de acuerdo con los criterios de graduación del artículo 80, este tipo de faltas graves que la empresa considere que no son causal de terminación del contrato con justa causa, serán sancionadas con suspensión disciplinaria entre ocho (8) y sesenta (60) días, de acuerdo con la graduación que realice la dirección jurídica de relaciones laborales, previo agotamiento del procedimiento disciplinario del Capítulo VII.

Capítulo VII

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 82. Procedimiento disciplinario. Toda sanción impuesta por la EMPRESA debe estar previamente consagrada en el presente reglamento de trabajo y ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, garantizándole la posibilidad de presentar pruebas y controvertir las que existan en su contra. La decisión de la EMPRESA debe estar motivada e indicar con claridad las normas legales o reglamentarias en que se fundan las conductas imputadas y definir la responsabilidad del trabajador frente a ellas.

ARTÍCULO 83. Elementos mínimos del procedimiento disciplinario: El procedimiento disciplinario mínimo obligatorio, conforme al artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, comprende las siguientes etapas:

1. Comunicación escrita de apertura del proceso disciplinario. La EMPRESA informará por escrito al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario en su contra, describiendo con precisión los hechos, conductas u omisiones investigadas, de manera

que le permita identificar la falta imputada y preparar su defensa, justificación, aclaraciones o pruebas. La comunicación deberá incluir la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria.

2. Traslado íntegro de las pruebas. La EMPRESA trasladará al trabajador la totalidad de las pruebas que respaldan la investigación. Si con posterioridad a la comunicación formal se identifica una nueva prueba, deberá informarse al trabajador y otorgarle un nuevo término para preparar su defensa frente a ella.
3. Audiencia de descargos. Entre la comunicación de la investigación y el traslado de las pruebas, y la fecha fijada para la audiencia de descargos, deberá mediar un término no inferior a cinco (5) días hábiles, como tiempo razonable y prudencial para que el trabajador prepare su defensa. En la audiencia, el trabajador podrá hacerse acompañar de dos (2) compañeros de trabajo o de un delegado de su organización sindical, si está afiliado, quien podrá dejar las constancias que considere pertinentes al final de la diligencia.
4. Derecho de defensa y contradicción. El trabajador tendrá la posibilidad de ser escuchado, exponer su versión de los hechos, presentar sus argumentos y justificaciones, controvertir las pruebas en su contra y aportar las que considere necesarias para su defensa. Si el trabajador no suscribe el acta de descargos, esto no impide que la EMPRESA continúe con el proceso, dejando constancia de tal circunstancia; si la diligencia fue grabada, dicha grabación constituirá prueba de lo actuado.
5. Ajustes razonables. Cuando el trabajador investigado sea persona con discapacidad o presente dificultades de comunicación o comprensión, la EMPRESA adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizarle el pleno ejercicio del derecho de defensa (Convención de Guatemala – Ley 762 de 2002; Convenio 159 de la OIT – Ley 82 de 1988; Sentencias SL-1152 de 2023 y T-094 de 2023).
6. Decisión motivada. La EMPRESA se pronunciará mediante decisión motivada y congruente con los hechos y las pruebas comunicadas al trabajador, sin que baste una justificación genérica o formal, imponiendo una sanción proporcional a los hechos, y evitando que la sanción genere una afectación desmedida, económica o moral.
7. Medios de impugnación. El trabajador podrá interponer los recursos de reposición y, cuando la estructura organizativa de la EMPRESA lo permita, de apelación ante una instancia distinta y de mayor jerarquía a la que impuso la sanción, en los términos del artículo 85 de este Reglamento. A falta de segunda instancia disponible, procederá únicamente el recurso de reposición (Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014).
8. Plazo razonable e inmediatez. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse dentro de un plazo razonable, bajo el principio de inmediatez, conforme al parágrafo 1° del artículo 115 del C.S.T. La EMPRESA cuenta con un término máximo de treinta y cinco (35) días hábiles, contados desde que tuvo conocimiento del hecho, para adelantar la investigación e imponer la sanción a que haya lugar. La falta de definición oportuna de la falta podrá tornar improcedente una sanción posterior.
9. Uso de tecnologías de la información y las comunicaciones. La EMPRESA podrá adelantar el procedimiento disciplinario por cualquier medio tecnológico o de comunicaciones, siempre que se garanticen los derechos de defensa, debido proceso y contradicción, y que el trabajador cuente con disposición y medios adecuados para participar. Si el trabajador no cuenta con una conexión o comunicación adecuada, la audiencia de descargos se realizará de manera presencial.

Parágrafo 1. Las garantías descritas en este artículo se exigen respecto de toda sanción disciplinaria. No resultan exigibles cuando la terminación del contrato de trabajo se produzca como ejercicio de la facultad resolutoria contractual del empleador y cuando el trabajador incurra en una o más de las faltas descritas en el artículo 89.

ARTÍCULO 84. Investigación: Con el fin de aclarar los hechos, la EMPRESA podrá abrir una investigación interna y oír las versiones de las personas que confirmen o nieguen los hechos, antes de tomar una decisión sancionatoria. Estas versiones podrán ser recaudadas tanto a los investigados como a las personas citadas como testigos de parte y parte, en forma personal o virtual, dejando constancia escrita firmada por quienes participan; si la diligencia fue grabada, no será obligatoria la firma, conservándose copia del audio, video o texto de la diligencia.

ARTÍCULO 85. Recurso de apelación: Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, el trabajador podrá presentar recurso de apelación escrito dirigido a la Gerencia General o a su delegado, manifestando y sustentando las razones de su inconformidad. La instancia competente analizará los argumentos del trabajador y comunicará su decisión por escrito dentro del

término de cinco (05) días hábiles. La interposición de los recursos no suspende la aplicación de la sanción, pero la decisión que se adopte podrá modificar sus efectos.

ARTÍCULO 86. Notificaciones: Las notificaciones relacionadas con el procedimiento disciplinario se podrán realizar, con plena validez, a través de cualquiera de los siguientes medios, siempre que se garantice al trabajador la posibilidad real de participar:

1. Personalmente, mediante entrega del documento, dejando constancia escrita; si el trabajador se niega a firmar, la EMPRESA podrá acreditar la entrega con la presencia de dos testigos.
2. Por correo electrónico dirigido a la dirección que el trabajador haya suministrado previamente para recibir notificaciones, verificando el envío y la confirmación de recibido.
3. Por mensaje de datos (incluido WhatsApp) al número suministrado por el trabajador, siempre que este cuente con dichos medios y pueda verificarse el envío y la recepción.
4. Por correo certificado a la última dirección de residencia reportada por el trabajador.

PARÁGRAFO. Si el trabajador no cuenta con acceso adecuado a los medios electrónicos o tecnológicos señalados, la EMPRESA deberá surtir la notificación y adelantar la respectiva diligencia de manera presencial, para evitar cualquier vulneración a su derecho de defensa.

Capítulo VIII Reclamos

ARTÍCULO 87. Los reclamos de los trabajadores se harán ante su jefe inmediato y/o ante la Dirección de Gestión Humana, quienes darán la respuesta y el trámite a que haya lugar, en los términos y plazos previstos por la ley, reglamentos o demás disposiciones, según sea el caso.

PARÁGRAFO. Se dejará claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere este artículo, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien estimen conveniente hacerlo.

Capítulo IX Terminación del contrato de trabajo con justa causa

ARTICULO 88. Causales. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las consagradas en el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la ley, el contrato de trabajo suscrito, políticas internas de la empresa y este reglamento en su artículo 89.

ARTICULO 88 A: Naturaleza del despido con justa causa y exigibilidad del procedimiento disciplinario previo. De acuerdo con la Sentencia SU-449 de 2020 de la Corte Constitucional y la posición reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido con justa causa admite dos figuras distintas rigiéndose la empresa por la siguiente:

- Despido como facultad resolutoria contractual. El despido con justa causa no constituye, en sí mismo, una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de la facultad contractual unilateral del empleador amparada en la condición resolutoria tácita del artículo 64 del C.S.T. En estos casos no se requiere, por regla general, agotar el procedimiento disciplinario del Capítulo VII, salvo pacto expreso en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, contrato de trabajo o en este Reglamento. No obstante, la EMPRESA garantizará, en todo caso, que el trabajador sea notificado de manera clara y específica sobre los motivos del despido, sin que posteriormente pueda alegar hechos distintos; la empresa actuará con inmediatez entre los hechos y la decisión y le brindará al trabajador la oportunidad real de ser escuchado de pronunciarse frente a los motivos expuestos en la carta de terminación de contrato.

PARÁGRAFO 1. Procedimientos previos exigidos por norma expresa. Además del supuesto anterior, deberá agotarse un procedimiento previo específico en los siguientes casos:

- Bajo rendimiento (numeral 9, literal a, del artículo 62 del C.S.T.): deberá surtirse el trámite del artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, esto es: (i) requerir al trabajador por escrito al menos dos (2) veces, con un lapso no inferior a ocho (8) días entre uno y otro requerimiento; (ii) si persiste el rendimiento deficiente, presentar al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento en labores análogas, para que presente sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes; y (iii) Si las justificaciones no son satisfactorias, se notificarle la decisión final por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 89. Faltas Graves: Se consideran como faltas graves imputables al trabajador, las disposiciones previstas en el artículo 58, 60 y 62 del C.S.T o las normas que lo modifiquen, adicionen o reformen, sin perjuicio de las causales legales de terminación del contrato de trabajo con justa causa que operan como facultad resolutoria contractual las siguientes

1. Cuando el trabajador falte o se ausente injustificadamente de manera parcial a su jornada laboral o turno de trabajo, por cuarta vez, y si el trabajador falta o se ausenta injustificadamente a toda su jornada laboral o turno de trabajo por tercera vez.
2. Cuando el trabajador acumule tres sanciones disciplinarias durante el vínculo laboral , por un mismo hecho o por hechos distintos.
3. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador se pongan en peligro, dañe o pierda: productos, campañas, servicios y/o clientes actuales o potenciales de la EMPRESA, o cualquier bien o interés de la misma.
4. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral o que demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba sea suficiente para la EMPRESA.
5. Cuando incurra en violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 60, 63 y 65 de este Reglamento, aunque sea por primera vez, y por esta causa se produzca un riesgo, daño o un perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes e intereses de la EMPRESA.
6. Demorar, incumplir, rehusarse o negarse a recibir los servicios de salud, en los casos en que esté obligado a ello por ley, acuerdos, reglamentos o instructivos internos de la EMPRESA.
7. Valerse del prestigio de EMPRESA o del cargo que desempeña como trabajador, para emprender, respaldar, acreditar, patrocinar, entre otras actuaciones, negocios particulares o actividades comerciales, personales o de terceros.
8. Realizar cualquier actividad en la cual, sus propios intereses personales o financieros, entren en conflicto con los de la EMPRESA.
9. Realizar, permitir, auspiciar, cohonestar o beneficiarse de cualquier acto creíble de corrupción o de lavado de activos.
10. Realizar actividades en favor de los competidores de la EMPRESA.
11. Cuando cometa o intente cometer fraude contra la EMPRESA, mediante la presentación de recibos, certificados, declaraciones de renta, testimonios u otros documentos falsos o adulterados.
12. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez o con los efectos secundarios que produce tal estado, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o psicoactivas o con los efectos secundarios que ellas producen.
13. Portar, guardar, adquirir y/o ingerir, en el lugar de trabajo, cualquier tipo de bebida alcohólica, narcóticos o cualquier sustancia psicoactiva que produzca o pueda producir dependencia física o psíquica o sus precursores, en las instalaciones de la EMPRESA, estando o no dentro de la jornada laboral.
14. No regresar al trabajo el día siguiente que terminen las vacaciones, permisos, licencias, suspensión disciplinaria, incapacidades o comisiones.

15. Presentar documentos falsos o adulterados, o suministrar datos inexactos dentro del proceso de admisión o durante la relación laboral.
16. La violación, desobediencia o inobservancia de las obligaciones y/o prohibiciones que le asisten al trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, contenidas en el presente reglamento, como en el Sistema de Gestión de la EMPRESA.
17. Incumplimiento con las comisiones, itinerarios de viaje o planes de trabajo que señale la EMPRESA.
18. Presentar informes o documentos apócrifos sobre el cumplimiento de funciones que le asigne la EMPRESA.
19. Peleas, malos tratos uso de palabras no adecuadas con los compañeros o superiores jerárquicos.
20. Realizar acciones que de manera cierta y grave violen los derechos humanos de las personas, cualquiera que sea su vínculo con la EMPRESA o de terceros ajenos a ésta.
21. Omitir el reporte oportuno de cualquier acto inmoral o ilícito del que tenga conocimiento.
22. Actuar en contra de los principios de convivencia y buenas costumbres, ejecutar actos de violencia o malos tratos, amenazar o agredir en cualquier forma a clientes, superiores o compañeros de trabajo.
23. Intervenir en cualquier forma en la promoción o realización de paros, ceses o suspensiones del trabajo en la EMPRESA, cuando tales hechos tengan carácter de ilegales, intempestivos o, de alguna manera, sean contrarios a las disposiciones de la ley y al derecho sindical.
24. Sustracción, con o sin beneficio propio, de bases de datos, propuestas, presentaciones, desarrollos y/o trabajo realizados por y/o para el empleador.
25. Desarrollar las mismas labores como trabajador independiente y/o a favor de terceros.
26. Reportar como propios: propuestas, desarrollos y/o trabajos realizados por y/o para el empleador.
27. Utilizar o permitir que otros utilicen claves ajenas.
28. Incurrir en conductas gravísimas de discriminación o de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y de la Resolución 3461 de 2025.
29. Incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, en los términos del artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, sin perjuicio de las medidas de protección, del procedimiento y de las sanciones especiales previstas en el Capítulo II del Título X de este Reglamento.
30. Incurrir en conductas gravísimas de discriminación, acoso laboral o acoso sexual en el desarrollo de sus funciones.
31. Divulgar, sin autorización, información reservada relacionada con una queja, investigación o los datos de la presunta víctima o del investigado, en desconocimiento del deber de confidencialidad.

TÍTULO IX PRESTACIONES SOCIALES INDEPENDIENTES

Capítulo I Prestaciones Sociales Independientes

ARTÍCULO 90. En la EMPRESA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

TÍTULO X
MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Capítulo I
Prescripción de orden en relación con el acoso laboral y
el Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 91. Mecanismos de prevención del acoso laboral. 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 y el buen ambiente en la EMPRESA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para estos efectos ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre su contenido, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA EMPRESA.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven una vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la EMPRESA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 92. Conformación del Comité de Convivencia Laboral. De conformidad con el artículo 3° de la Resolución 3461 de 2025, la EMPRESA conformará su Comité de Convivencia Laboral así:

- Si cuenta con menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) de la EMPRESA.
- Si cuenta con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) de la EMPRESA, con sus respectivos suplentes.
- Si cuenta con más de veinte (20) trabajadores: cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) de la EMPRESA, con sus respectivos suplentes.

Si la EMPRESA cuenta con dos (2) o más centros de trabajo, conformará un Comité de nivel central y uno adicional por cada centro de trabajo. Los representantes de la EMPRESA serán designados directamente por esta; los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta, libre, espontánea y auténtica, con escrutinio público, conforme al procedimiento que se adopte e incluya en la respectiva convocatoria. Ningún trabajador podrá integrar el Comité si, en el año anterior a su conformación, se le formuló una queja de acoso laboral o fue víctima de dicha conducta.

PARÁGRAFO 1. Trabajadores en misión. Cuando se presenten quejas de presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión, estas se tramitarán en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones. La empresa usuaria deberá activar su Comité con la participación de, al menos, un (1) representante del Comité de Convivencia Laboral de Redes Humanas S.A., garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones, con respeto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización.

PARÁGRAFO 2. Redes Humanas S.A., como empresa de servicios temporales, mantendrá mecanismos de coordinación con sus empresas usuarias para el cumplimiento efectivo de esta disposición, sin que ello implique traslado de las obligaciones propias del empleador.

ARTÍCULO 93. Funciones y términos del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora; no determina la existencia de acoso laboral. Cumplirá las siguientes funciones dentro de los términos señalados, garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad:

Función	Término
1. Recibir y dar trámite a las quejas que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial el caso.	Cinco (5) días calendario, ampliables hasta diez (10) días más previa justificación escrita (máximo 15 días calendario)
3. Escuchar individualmente a las partes involucradas.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones de diálogo y formular un plan de mejora concertado.	Cinco (5) días calendario tras escuchar a las partes, ampliables hasta diez (10) días más (máximo 15 días calendario)
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.	Mensual
6. Si no hay acuerdo, no se cumplen las recomendaciones o persiste la conducta: informar a la alta dirección y cerrar el caso, sin perjuicio de que el trabajador acuda al inspector de trabajo o a la jurisdicción laboral.	Máximo quince (15) días calendario desde que se verifique el incumplimiento
7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas, con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones.	Mensual
9. Elaborar informes de gestión del Comité.	Trimestral y anual
10. Presentar informe anual de resultados y los que requieran los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo para la resolución de quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la fecha de recepción de la queja formal; los términos anteriores no son acumulativos entre sí.

PARÁGRAFO 2. El plazo de seguimiento mensual (numeral 5) no está incluido dentro del término máximo de 65 días, por tratarse de una actividad de seguimiento posterior a los compromisos adquiridos.

PARÁGRAFO 3. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer, tramitar ni conciliar quejas de acoso sexual o de violencia por razones de género, por no ser estas conductas conciliables. Dichos casos se tramitarán exclusivamente conforme al Capítulo II de este Título, en desarrollo de la Ley 2365 de 2024 (artículo 6°, párrafo 1°, de la Resolución 3461 de 2025).

ARTÍCULO 94. Procedimiento preventivo. El procedimiento preventivo para la resolución de quejas de acoso laboral comprende: (1) recibir y dar trámite a la queja; (2) examinar de manera confidencial el caso; (3) escuchar individualmente a las partes; (4) adelantar reuniones de diálogo y formular un plan de mejora concertado; (5) remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías (sector público) o informar a la alta dirección y cerrar el caso (sector privado), cuando no se llegue a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o persista la conducta; y (6) presentar a la alta dirección las recomendaciones y el informe anual de gestión, en los términos y con los tiempos señalados en el artículo 94.

ARTÍCULO 95. Procedimiento de acercamiento y conciliación. La Dirección de Talento Humano y/o Relaciones Laborales, o quien haga sus veces, invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar el conflicto:

1. Se otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.
2. Se estructurará el conflicto haciendo una descripción general, su historia y contexto, delimitando los hechos que le dieron origen, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo qué normas o leyes se puede regular el conflicto.
3. Se buscará el acuerdo, para lo cual se requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo llegar a una formulación de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral; en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.
4. Se considerará la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio. Si las partes están de acuerdo con la fórmula propuesta se procederá a la redacción del acuerdo, el cual será suscrito por ellas y por la Coordinación de Talento Humano, o quien haga sus veces. En caso contrario, también se dejará constancia por escrito.
5. Si en el procedimiento adelantado por la Dirección de Talento Humano y/o Relaciones Laborales, se considera necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará y las comunicará al afectado(a) en la misma audiencia.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo interno, consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para tal efecto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025.

PARÁGRAFO 2. Cuando la Dirección de Talento Humano y/o Relaciones Laborales, o quien haga sus veces, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y uno de la EMPRESA, o su delegado, designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno.

ARTÍCULO 96. Sanciones para las conductas que constituyan acoso laboral. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 97. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de ocho (8) días, por la primera vez, y terminación del contrato de trabajo, por la segunda.

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

ARTÍCULO 98. POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL. REDES HUMANAS SA cuenta con una política de diversidad, equidad, inclusión, no discriminación y prevención de acoso sexual la cual hace parte integral de este reglamento .

ARTICULO 99. MECANISMOS Y MEDIDAS DE PROTECCION ANTE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL. Para la solución de conflictos REDES HUMANAS SA pone a disposición los siguientes canales:

- Jefe inmediato.
- Dirección de Relaciones Laborales.
- Correo electrónico: juridica@redeshumanas.com

En presencia de un caso de presunto acoso sexual, REDES HUMANAS SA respetará la decisión de la presunta víctima de llevar el caso ante la justicia penal ordinaria o no, siempre garantizando un ambiente libre de violencias que le permita tomar una decisión informada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Penal sobre deber y omisión de denuncia. En todo caso se respetará la confidencialidad.

REDES HUMANAS SA garantizará que en los casos de acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismos para la solución de controversias. Los procesos disciplinarios se adelantarán según lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona dentro de la organización, y esta persona estará legitimada para apoyar en su nombre el trámite del caso ante cualquiera de los canales dispuestos para la atención. Toda persona ubicada en una posición de dirección o supervisión que presencie o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso sexual deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta REDES HUMANAS SA para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar. REDES HUMANAS SA se encargará de capacitar a toda persona en una posición de dirección o supervisión para que actúen en este sentido.

ARTICULO 100. Principios. Redes Humanas se regirá por los principios de accesibilidad, confidencialidad, debido proceso, dignidad humana, diversidad, empatía, equidad, igualdad, inclusión, integridad, no discriminación, participación, respeto y transversalidad, desarrollados en la Política de Prevención y Atención de Acoso Sexual de la EMPRESA, así como por los principios pro persona y pro víctima, justicia restaurativa, celeridad y prevención, consagrados en la Ley 2365 de 2024. En particular, toda actuación deberá partir de la presunción de buena fe del relato de quien denuncia, sin emitir juicios de valor ni minimizar lo ocurrido, y deberá valorarse el contexto en que ocurrieron los hechos, con independencia de prejuicios sociales.

ARTÍCULO 101. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a:

- a. Que se presuma la buena fe de su relato, sin que se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- b. Que se guarde confidencialidad sobre su identidad.
- c. Que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos, con independencia de prejuicios sociales.
- d. Ser tratada con respeto y consideración, en espacios de confianza que eviten una segunda victimización.
- e. No ser confrontada con la persona señalada como agresora, ni ser sometida a un relato innecesario o repetido de los hechos.
- f. Que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- g. Ser escuchada, expresar su opinión y participar en todo momento del proceso.
- h. Recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida para atención en salud o asesoría legal.
- i. Que las actuaciones se adelanten con celeridad y debida diligencia.
- j. Ser asistida por un asesor a lo largo de todo el proceso de denuncia e investigación.
- k. La verdad, la reparación, la no repetición, la no revictimización y la no violencia institucional, así como la protección frente a eventuales retaliaciones (Ley 2365 de 2024).

Conforme al Código Penal, la EMPRESA respetará la decisión de la presunta víctima de reportar o no el caso ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 102. Derechos de la persona investigada. La EMPRESA garantizará los siguientes derechos a la persona denunciada por presunto acoso sexual, siempre que no se afecten los derechos de la presunta víctima:

- l. El derecho a la información, al debido proceso, a la debida defensa y a la presunción de inocencia, sin perjuicio de las acciones o decisiones laborales que se adopten en el marco de este Reglamento o de las medidas necesarias para prevenir la continuación de la conducta o proteger a la presunta víctima.
- m. El derecho a recibir comunicación sobre el inicio del procedimiento y sobre la denuncia presentada en su contra, siempre y cuando esto no afecte el derecho de la víctima a la confidencialidad de su identidad ni a la no confrontación con el agresor.
- n. El derecho a ser asistido por un asesor a lo largo del procedimiento de investigación.

ARTICULO 103. PROCEDIMIENTO Y TRAMITE DE LA DENUNCIA. La presunta víctima de acoso sexual o discriminación podrá denunciar los hechos a través de unos de los siguientes puntos de contacto, de manera verbal o escrita

- a) Acudir a la Dirección Jurídica de Relaciones Laborales. Para esto, la presunta víctima podrá enviar un correo a juridica@redeshumanas.com. También podrá acudir a una de las personas que forma parte de esta instancia y con quien se sienta en confianza para comentar la situación y solicitar que sea compartida con las otras personas que integren el comité de revisión.

- b) Ante la recepción de una denuncia, la persona o el área que la recibe activará el trámite de la misma de conformidad con lo estipulado en la política de atención y prevención del acoso sexual.

ARTÍCULO 104. Desarrollo del procedimiento interno. Recibida y confirmada la queja, el procedimiento interno comprenderá, en lo pertinente, las siguientes actuaciones:

1. Adopción de las medidas de protección pertinentes y necesarias para la presunta víctima.
2. Entrevista a la presunta víctima para ampliar los hechos, en orden cronológico, garantizando sus derechos, la dignidad humana y el debido proceso.
3. Solicitud de acompañamiento psicológico a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a petición de quien denuncie.
4. Entrevista a la persona investigada, para socializar los hechos denunciados y permitirle exponer su versión, siempre que ello no afecte los derechos de la presunta víctima.
5. Entrevista a terceros relevantes para la investigación, en las mismas condiciones.
6. Registro de cada entrevista en el formato que para tal efecto establezca la EMPRESA, y conservación de un registro confidencial de todas las actuaciones, conforme a la normativa de protección de datos.
7. Formulación de un plan de acción orientado al restablecimiento de un lugar de trabajo sano, seguro y libre de estrés.
8. Elaboración de un informe final con los hechos, las conclusiones y las recomendaciones, bajo custodia de Gestión Humana y de la Jurídica de Relaciones Laborales.
9. Seguimiento a la implementación de las recomendaciones, verificando el cese de la conducta y el restablecimiento de los derechos de la persona afectada.
10. Recordar en todo momento a la presunta víctima su derecho a acudir a las autoridades competentes, si así lo desea.

PUBLICACIONES

ARTICULO 105. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

VIGENCIA

ARTICULO 106. El presente Reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C.S.T.).

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 107. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la EMPRESA.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 108. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).


JAMES ARANGO PEREZ

Representante Legal