



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE NOVATEC SOLUTIONS SAS

CAPÍTULO I

ART. 1º.- El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa NOVATEC SOLUTIONS SAS antes LTDA., identificada con el NIT. 900.201.138-5, domiciliada en la Carrera 67 # 167 - 61 Oficina 409 en la ciudad de Bogotá, D.C. y sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2º- DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA EMPRESA deberá presentar solicitud por escrito para su registro como aspirante y suministrar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada
2. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Certificación laboral del último empleador, en el cual conste el tiempo de servicio, último cargo y el salario devengado
4. Referencias laborales
5. Certificados de la EPS y fondos de pensiones
6. Certificación bancaria
7. Certificado de estudios que soporten las competencias del aspirante según el perfil del cargo al que aspira, tales como: diplomas, actas de grado, certificados de cursos técnicos
8. Antecedentes penales
9. Consulta de inhabilidades
10. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años

PARÁGRAFO PRIMERO: EL EMPLEADOR podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las



mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ART. 3°- PERIODO DE PRUEBA. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes de EL TRABAJADOR y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4°- FORMALIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1°).

ART. 5°- DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo EMPLEADOR y TRABAJADOR se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6. PRÓRROGA. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de prueba pueda exceder dichos límites (Artículo 8 Ley 50 de 1990).

ART. 7°- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y EL TRABAJADOR continuare al servicio de EL EMPLEADO, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CONTRATO DE APRENDIZAJE NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ART. 8°- DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a



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

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. (Art. 21 Ley 2466 de 2025)

ART. 9°- MODALIDADES. El aprendiz podrá estar suscrito bajo las modalidades tradicional, dual y universitaria, entendiéndose la modalidad tradicional como la modalidad bajo la cual el aprendiz desarrolla sus funciones en dos etapas, lectiva y práctica, por separado; la modalidad dual, se entenderá como el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa, que para su desarrollo, requerirá que la institución y LA EMPRESA acuerden un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa; y finalmente, la modalidad universitaria, que será en la cual los estudiantes universitarios cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica.

ART. 10°- APOYO DE SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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



mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

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

PARÁGRAFO. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz. (Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)

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

ART. 12º- OCUPACIONES SOBRE LAS QUE PUEDE VERSAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje para la modalidad de estudiantes universitarios, en todo caso, debe versar sobre actividades que guarden relación con su formación académica. (Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

ART. 13º- CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Entidad de formación que atenderá la Fase lectiva



- del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de identificación del aprendiz.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
 4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
 6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
 7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
 9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en su salud en la fase lectiva y práctica.
 10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz
 11. Causas de terminación de la relación del aprendiz
 12. Fecha de suscripción del contrato
 13. Firma de las partes.

ART. 14°- CONTRATACIÓN APRENDIZ MENOR DE EDAD. 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 Sustantivo de Trabajo (Artículo 2 Ley 188 de 1959).

PARÁGAFO. Para la contratación de un aprendiz menor de edad en los términos indicados en el presente artículo deberá cumplirse con el trámite establecido en el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006, o la norma que la modifique.

ART. 15°- CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Artículo 33 Ley 789 de 2002)

Empresa obligada a la vinculación de aprendices: Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de



trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña (Artículo 32 Ley 789 de 2002).

ART. 16°- MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria (Art. 23 Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 17°- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ART. 18°- Salvo acuerdo en contrario entre las partes, y sin perjuicio de que el sábado se tenga como día hábil, los horarios de trabajo de **NOVATEC SOLUTIONS S.A.S.**, por el momento son:

De lunes a jueves de 8:00 am a 6:00 pm

Viernes: de 8:00 am a 5:00 pm

Personal Team Extension: Sujeto a las condiciones conforme a la jornada de trabajo que se pacte para cada caso.

Hora de almuerzo. La hora como el tiempo de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y EL TRABAJADOR e igualmente no podrá superar una (1) hora. De 12:00m a 1:00pm o 1:00pm a 2:00pm.

PARÁGRAFO. DISMINUCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO. La disminución gradual de la jornada de trabajo de la Ley 2101 de 2021, según la cual,



transcurridos dos años de la entrada en vigor de dicha ley, la jornada ordinaria se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales. Pasados tres (3) años de entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral ordinaria semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales. A partir del cuarto (4) años de entrada en vigor de la ley, reducirán dos horas cada año hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales.

ART. 19º- MODIFICACIÓN EXTENSIVA. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el parágrafo del artículo 18 del Reglamento Interno de Trabajo.

ART. 20º- EXONERACIÓN. La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, exonera a el empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo.

ART. 21- JORNADA MÁXIMA LEGAL. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador (a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán



facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. (Art. 11 Ley 2466 de 2025)

ART. 22- EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- c) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando, residen en el lugar de trabajo.

ART. 23.- RELACIÓN DE HORAS EXTRAS. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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

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

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

ART. 24- DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada debe distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa dentro de la jornada laboral (Artículo 167, C.S.T.).

ART. 25- DURACIÓN DE LA JORNADA DE LOS MENORES DE EDAD. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada



diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

ART. 26- JORNADA FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 9 pm (Artículo 2 de la Ley 1846 de 2017).

ART. 27- DURACIÓN DE LA JORNADA FLEXIBLE A PARTIR DEL 15 DE JULIO DE 2026. A partir del 15 de julio de 2026, la Empresa y los trabajadores podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podría coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. De Conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Literal d) artículo 2 Ley 2101 de 2021.)

ART. 28- JORNADA ESPECIAL DE 6 HORAS AL DÍA 36 A LA SEMANA. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Literal b) del artículo 11 Ley 2466)

ART. 29- TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un



período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 CST).

ART. 30- TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 3 del Decreto 13 de 1967).

ART. 31- DESCANSO EN SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el artículo 164 del C.S.T (Artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

ART. 32- JORNADA ACTIVIDADES RECREATIVAS CON EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES. Cuando el empleador tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. En aplicación del artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la implementación inmediata de la disminución de la jornada laboral, exonera al empleador a lo establecido en el párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, y durante la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre el empleador y el trabajado. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración de esta obligación. (Artículo 6 Ley 2101 de 2021).

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 33- TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. 1. Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.)

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Art. 1 Ley 1846 de 2017)

De acuerdo con el párrafo primero del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que indica



que la jornada establecida en dicho artículo aplica seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la ley, partir del 25 de diciembre de 2025, este es el horario del trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

PARÁGRAFO PRIMERO. El Gobierno Nacional implementará programas dirigidos a la generación y proyección de empleos, de conformidad con la normativa vigente en la materia. (Art. 10 Ley 2644 de 2025)

ART. 34- LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente. (Art. 13 Ley 2466 de 2025)

ART. 35- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

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

PARÁGRAFO. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturnos, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ART. 36- La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras ni trabajo con recargos nocturnos sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.

ART. 37- SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios



uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales (Artículo 170, C.S.T.).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 38- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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.

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.

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 (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

ART. 39- DURACIÓN MÍNIMA DEL TRABAJO DOMINICAL. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo anterior, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 40- REMUNERACIÓN. 1. La Empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Empresa.



2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, Ley 50 de 1990)

ART. 41- VALOR DE LA REMUNERACIÓN. 1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Artículo 174 del C.S.T.)

ART. 42- SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ART. 43- REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. 1. 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.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.



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

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

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

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo 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 en los términos de este artículo.

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

ART. 44- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trata 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 del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T).

ART. 45- TRABAJO OCASIONAL EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, El trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo (Artículo 30 Ley 50 de 1990).

ART. 46- DESCANSO COMPENSATORIO POR TRABAJO HABITUAL EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero en el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.



En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de esta Ley 50 de 1990, El trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. (Art. 31 de la Ley 50 de 1990)

ART. 47- FORMAS DE DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes (Artículo 183 del C.S.T.)

ART. 48- LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSIÓN. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción de el trabajador (Artículo 184 del C.S.T.).

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ART. 49- DURACIÓN. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ART. 50- ÉPOCA DE LAS VACACIONES. 1. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2) EL EMPLEADOR tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

3) Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma vacaciones anuales y en las que termina y la remuneración recibida de las mismas (Artículo 5 Decreto 13 de 1967).

ART. 51- INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, EL TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).



ART. 52- COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. 1. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR podrán acordar por escrito, previa solicitud de EL TRABAJADOR, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

2. Para la compensación en dinero de las vacaciones del numeral primero de este artículo, se tomará como base de liquidación, el último salario devengado por EL TRABAJADOR (Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ART. 53- ACUMULACIÓN 1. En todo caso EL TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

4 Si EL TRABAJADOR goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo (Artículo 6 Decreto 13 de 1967)

ART. 54- EMPLEADOS DE DIRECCIÓN, MANEJO O CONFIANZA. El empleado de dirección, manejo o confianza que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de EL EMPLEADOR. Si este último no aceptare el candidato indicado por EL TRABAJADOR y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad de EL TRABAJADOR que se ausente en vacaciones (Artículo 191 del C.S.T.).

ART. 55- REMUNERACIÓN. 1. Durante el período de vacaciones EL TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajosuplementario o de horas extras.

2 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. (Art. 8 Decreto 617 de 1954)

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



ART. 56- RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los trabajadores que hayan terminado su contrato de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Artículo 1 Ley 995 de 2205).

ART. 57- REGISTRO DE VACACIONES DE TRABAJADORES. EL EMPLEADOR llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

CAPÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 58- El empleador concederá a sus trabajadores los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio - sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997-, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir al entierro de sus compañeros, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales y la posibilidad de acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Así mismo, la Empresa concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas de maternidad, licencia parental compartida, licencia parental flexible de tiempo parcial, licencia de paternidad, lactancia, licencia para el cuidado de la niñez, licencia por aborto, y licencia por luto según corresponda, de acuerdo con lo estipulado en la normativa vigente.

ART. 59- PERMISO POR EJERCICIO DEL SUFRAGIO. Derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. El descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación. Como requisito se exige por parte de la Empresa, que el trabajador allegue copia del certificado electoral. (Artículo 3 Ley 403 de 1997).

ART. 60- PERMISO POR DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIO DE FORZOSA ACEPTACIÓN. De acuerdo con el Código Electoral, los jurados de votación cuentan con el derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. Como requisito se exige por parte de la Empresa el certificado electoral. (Decreto 2241 de 1986).



PARÁGRAFO. De acuerdo con el Comunicado de Prensa No. 421 de 2011, de la Registradora Nacional del Estado Civil, el jurado de votación que haya votado tiene derecho a un día y medio de descanso remunerado.

ART. 61- LICENCIA POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica 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 (Literal c, numeral 6°, Artículo 57 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025). En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

La empresa establecerá las condiciones para definir el tiempo para la atención de la calamidad de forma razonable para cada caso, el cual dependerá de la gravedad de los hechos que le hayan dado origen y de las circunstancias que la rodeen, estando plenamente demostrados por parte del trabajador ante el empleador por cualquier medio de prueba idóneo para ello.

PARÁGRAFO: Los vacíos que puedan generar en el estudio de una situación que se presente como una grave calamidad doméstica serán resueltos además de la legislación vigente con lo dispuesto en las Sentencia C-930 de 2009.

ART. 62- LICENCIA PARA ASISTIR A LAS HONRAS FÚNEBRES DE COMPAÑEROS DE TRABAJO. la Empresa concederá al trabajador la licencia remunerada para asistir a las honras fúnebres del compañero de trabajo que haya fallecido, siempre que se 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.

Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva esta licencia serán los establecidos en la normativa vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por la Empresa (Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).

ART. 63- CITAS MÉDICAS. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para la concurrencia a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con el certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen en 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.

PARÁGRAFO: Para las citas médicas programadas con especialistas el aviso no puede ser inferior a tres (3) días hábiles con el debido soporte. Para los casos en los que se



programen citas con médicos generales se deberá cumplir con los mismos requisitos de aviso previo con el mismo plazo y entrega de soporte.

ART. 64 - ASISTENCIA A OBLIGACIONES ESCOLARES EN CALIDAD DE ACUDIENTE.

La Empresa concederá permiso a los trabajadores para asistir a obligaciones académicas en calidad de acudiente, en los casos que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por parte del centro educativo, durante el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento de estas. El aviso con el debido soporte no puede ser inferior a tres (3) días hábiles.

ART. 65 - CITACIONES ESPECIALES. La Empresa concederá permiso a los trabajadores para asistir a citaciones judiciales, administrativas y legales, durante el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento de estas.

PARÁGRAFO: Para que se otorgue el permiso en cada uno de los supuestos contemplados en este artículo, el trabajador deberá informar con un plazo razonable no menor tres (3) días hábiles con el soporte correspondiente.

ART. 66 - Todo permiso se debe solicitar diligenciando el formato de “solicitud de permiso”, este debe indicar la causa del permiso y debe tener la firma del solicitante y del superior que lo autoriza.

Los permisos legalmente no obligatorios sean remunerados o no remunerados se deben solicitar con por los menos quince (15) días calendario de anticipación.

PARAGRAFO. Si el trabajador requiere permiso por uno o varios días, deberá escalar la solicitud directamente al Director de Talento Humano de la empresa, exponiendo de manera formal la situación. Una vez obtenida la autorización, y en coordinación con su jefe inmediato, el trabajador deberá garantizar la adecuada entrega y continuidad de las actividades, ya sea dejando las tareas al día, asignándolas a otro trabajador o conforme al acuerdo que se establezca.

En dichos casos será potestativo de la Dirección de Talento Humano de la empresa otorgar o no licencias remuneradas o no remuneradas, según la solicitud y teniendo en cuenta la responsabilidad laboral adquirida. En caso de incapacidades médicas, estas se deben informar oportunamente y anexar los documentos necesarios que soporten tal ausencia y permitan el trámite ante las entidades correspondientes.

ART. 67.- LICENCIA DE MATERNIDAD. La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como el salario a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el tiempo de un año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.



Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la Empresa, un certificado médico en el cual debe constar:

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

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto: Esta será de (1) semana con anterioridad a la fecha probable de parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha de parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todas las provisiones y garantías previstas en este artículo y de la Ley 2114 de 2021, para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre; la trabajadora, le concederá al trabajador padre del niño una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO TERCERO. Licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrán en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la



presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más. (Artículo 1 Ley 2114 de 2021).

ART. 68- LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. El trabajador podrá distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de esta licencia, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.



No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione. (Artículo 1 Ley 2114 de 2021).

ART. 69- LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La trabajadora madre o el trabajador padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la trabajadora madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los trabajadores padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las trabajadoras madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.

Para los efectos de esta licencia, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.



2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto.
 - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo. (Artículo 21 Ley 2114 de 2021).

ART. 70- LICENCIA DE PATERNIDAD. La Empresa concederá a los padres trabajadores o padres adoptantes de menores de 18 años, la licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas calendario. Esta licencia opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la licencia de paternidad serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por la Empresa (Ley 2114 de 2021).

ART. 71- DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. 1. El empleador concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos



(2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

2. El empleador concederá más descansos que los establecidos en el numeral anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, el empleador establecerá en el lugar de trabajo o en un lugar contiguo, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño

4. El empleador podrá contratar con las instituciones de protección infantil lo dispuesto en el numeral anterior. (Artículo 6 Ley 2306 de 2023)

ART. 72- LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ. La Empresa concederá una (1) vez al año diez (10) días hábiles de licencia remunerada para el cuidado de la niñez al padre trabajador, madre trabajadora o el trabajador que detente la custodia y el cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Esta es una licencia remunerada que se otorga de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador que detente la custodia y el cuidado personal de los menores de edad que padezcan. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad, se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden con el trabajador que detente la custodia y el cuidado personal de los menores de edad que padezcan.

El otorgamiento de la licencia que establece la presente ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador que detente la custodia y el cuidado personal de los menores de edad que padezcan que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con la Empresa, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, entidad administradora de planes de beneficio de salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.



Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1733 de 2014.

Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva entidad administradora de planes de beneficio de salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador al cual le fue otorgada la licencia.

ART. 73- LICENCIA EN CASO DE ABORTO. La Empresa concederá a la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, una licencia remunerada, de acuerdo con la normatividad vigente y lo determinado por el médico tratante.

Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de esta licencia serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por la Empresa (Artículo 237 del C.S.T.).

ART. 74- LICENCIA POR LUTO. la Empresa concederá al trabajador la licencia remunerada por luto, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero permanente o de un familiar hasta segundo (2°) grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros, hijastros, yerno o nuera), y segundo civil (abuelos y nietos adoptivos).

La licencia remunerada por luto será concedida al trabajador por un término de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009).

ART. 75- En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear, en los permisos concedidos, más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder el tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

CAPÍTULO IX

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR Y PERÍODOS DE PAGO

ART. 76- Formas y libertad de estipulación:

1. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus



diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

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

4. EL TRABAJADOR que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 77- BASE PARA EL CÁLCULO DE LOS APORTES PARAFISCALES. Interpretese con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (Artículo 49 de la Ley 789 de 2002).

ART. 78- SALARIO INTEGRAL COMO UNA SOLA SUMA PARA LA BASE DE COTIZACIONES. El salario integral a que se refiere el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguro Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y la remuneración por vacaciones. (Decreto Reglamentario 1174 de 1991)

ART. 79- JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, elestipulado por períodos mayores (CST, art. 133).



ART. 80- PERÍODOS DE PAGO. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

ART. 81- LUGAR Y TIEMPO DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios debe efectuarse en el lugar en donde EL TRABAJADOR presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

Queda prohibido y se tiene por no hecho el pago que se haga en centros de vicio o lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago. (Artículo 138 del C.S.T.).

ART. 82- A QUIÉN SE HACE EL PAGO. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito (Artículo 139, C.S.T.).

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos los días 30 de cada mes. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. EL TRABAJADOR que solicite anticipo de nómina debe hacerlo a la firma del contrato.

CAPÍTULO X

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

ART. 83- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Es obligación de NOVATEC SOLUTIONS SAS antes LTDA. implementar y velar por el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014, 472 de 2015, 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. Igualmente es obligación de LA EMPRESA la afiliación a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, Salud y Riesgos laborales y pagar las correspondientes cotizaciones en los plazos y montos establecidos en las normas vigentes.



ART. 84- ATENCIÓN MÉDICA DE TRABAJADORES. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado Z<. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 85- INCAPACIDAD MÉDICA E INASISTENCIA DE TRABAJADORES. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que EL TRABAJADOR debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 86- OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SOMETERSE A EXÁMENES MÉDICOS. Los trabajadores deben cumplir las instrucciones y tratamiento ordenados por el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa. EL TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga.

PARÁGRAFO. EL TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 87- MEDIDAS DE HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El grave incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa



de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

PARAGRAFO SEGUNDO- El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ART. 88- ASISTENCIA INMEDIATA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 89- OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE COMUNICAR ACCIDENTES DE TRABAJO En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, EL TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 472 de 2015). Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud.

ART. 90- REGISTROS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES LABORALES Y TRÁMITES ANTE LA ARL Y EPS. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 91- SOMETIMIENTO A LAS NORMAS LEGALES 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, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 92- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Proceder con lealtad, fidelidad y buena fe en su relación laboral con LA EMPRESA.
2. Respeto a sus dependientes, a sus compañeros de trabajo, a los contratistas, proveedores y clientes de LA EMPRESA.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Mantener una adecuada presentación personal en las instalaciones de la EMPRESA y en los eventos en que se presente en cualquier lugar a nombre de LA EMPRESA.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas, instrumentos de trabajo, elementos de protección personal y dotación.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, salir de la empresa durante la jornada laboral.
11. Dar estricto cumplimiento a las funciones, obligaciones, tareas propias de su cargo, solicitadas por sus superiores, así como dar cumplimiento a sus deberes de confidencialidad de la información de la empresa.
12. No incurrir en conductas constitutivas de delito, acoso laboral con sus compañeros, superiores o subalternos, ni aquellas inmorales o que no sean consecuentes con el debido decoro exigible en las relaciones laborales.



PARÁGRAFO: Los deberes de los trabajadores mencionados en este artículo hacen parte de las obligaciones reglamentarias y contractuales, y su incumplimiento podrá dar lugar a incurrir en falta disciplinaria conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XII

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 93-El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente General, Gerentes de Proyecto, Directores de Proyecto, Director Comercial, Director Administrativo y Financiero y Director de Talento Humano.

PARÁGRAFO. - De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones y en general llevar a cabo procesos disciplinarios los siguientes: Gerente General y Director de Talento Humano, Director Administrativo y Financiero y a quien ellos deleguen.

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ART. 94- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. Los menores dedieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos delas minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 95- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.



8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
16. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
18. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
19. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
20. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO PRIMERO.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce años, 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 la 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, a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a



los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243)

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas (Artículo 161, C.S.T.):

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; (Artículo 51, Ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa ordenará la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto. (Art. 1º de la Resolución 3716 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 96- Son obligaciones especiales de EL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de EL TRABAJADOR y sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 58 de este reglamento.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si EL TRABAJADOR lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que EL TRABAJADOR por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad de EL TRABAJADOR.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período 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 parto. No producirá efecto alguno el despido que EL EMPLEADOR comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo de EL EMPLEADOR, este garantizará el acceso de EL TRABAJADOR menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
 15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables



- que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
 17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador;
 18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
 19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 19 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, tiempo durante el cual, las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año, los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.



ART. 97- Son obligaciones especiales de EL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y/o formación, así como a los eventos de bienestar organizados por la empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante.
3. No comunicar a otros empleados o 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.
4. EL TRABAJADOR se obliga a mantener en absoluto secreto todas las informaciones administrativas, técnico contable, fiscales, catastrales de EL EMPLEADOR o de clientes, datos, documentos, procedimientos, ya sean de carácter técnico o comercial, a que tenga acceso o de que venga a tener conocimiento por cualquier medio, mismo que no pertinentes o directamente vinculadas a las actividades a él atribuidas por EL EMPLEADOR, el profesional reconoce que pertenecen exclusivamente a EL EMPLEADOR, y tienen carácter de información confidencial y sigilosa, todos los derechos de invención, patentados o no, relativos a los productos de fabricación, servicios o distribución de EL EMPLEADOR, bien así como toda documentación, dibujos, informaciones técnicas, patentes, marcas, material de propaganda, análisis de marketing, lista de clientes, programas de computadora, obligándose a no divulgar, copiar ni transferir los mismos o hacerlos disponibles a terceras partes, por cualquier concepto, tampoco utilizarlos directa o indirectamente en beneficio propio o de terceras partes, mismo después del término del periodo de rendición de servicios para EL EMPLEADOR.
5. Guardar con la reserva propia del caso las claves que para el ejercicio del cargo le hayan sido asignadas, no pudiendo revelarlas bajo ninguna razón o pretexto a ninguna persona, y será responsable hasta por culpa leve por el mal uso que de ella se haga mientras este bajo su responsabilidad.
6. Guardar absoluta reserva sobre los asuntos de tipo confidencial tanto de la empresa como de sus clientes.
7. Se obliga a no utilizar en forma alguna, explotar, divulgar, revelar, exhibir en beneficio propio y/o de terceros, la información o documentación reservada o confidencialidad a la cual hubiera tenido acceso en razón del desempeño de sus funciones, con ocasión del vínculo laboral que los unió, como de compartir usuarios y contraseñas de acceso a los sistemas durante su permanencia en la organización y lo reglamentado en la política de Sistema Integral de Seguridad de la Información.



8. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, y realizar las entregas solicitadas según la planeación, las órdenes e instrucciones de su jefe inmediato o del área.
9. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas de EL EMPLEADOR e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Información Integral (SG-SST) implementado.
10. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones de EL EMPLEADOR.
11. Antes de iniciar cualquier trabajo, EL TRABAJADOR debe cerciorarse de que su labor y/o puesto de trabajo no origine riesgos para él mismo, para otras personas, para los bienes de la Empresa o para el medio ambiente. Si el trabajo a realizar se va a efectuar en un área ajena a la suya, deberá comunicarlo al Jefe Inmediato respectivo
12. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
13. Custodiar la documentación e información que por razón de su cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
14. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, documentos y demás que hagan parte de los elementos y herramientas de trabajo que proporcione EL EMPLEADOR y/o pertenezcan a la empresa, y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
15. Informar de forma oportuna y diligente los cambios propuestos por los clientes en cuanto a la ejecución del trabajo como horarios, lugar, entre otros, que tengan influencia en el desarrollo normal del contrato.
16. Participar activamente en las reuniones tanto presenciales como virtuales, atender a las normas básicas de saludo, despedida y buen trato, contar con buena disposición en el desarrollo de las reuniones, responder a las preguntas que se le realicen con ocasión a la actividad laboral que se esté tratando, y contar con la activación del a cámara en todo momento o cada vez que sea solicitado estando dentro de la jornada laboral.
17. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
18. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
19. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
20. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
21. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno



de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

22. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la empresa y/o de cada uno de los clientes donde se esté prestando el servicio, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
23. Avisar en todos los casos a su inmediato superior las situaciones en las que se presente impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral para evitar perjuicio a EL EMPLEADOR.
24. Laborar en horas extras o en tiempo suplementario cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo y según la Ley
25. Gestionar (en el caso de los hombres 62 años, y de las mujeres 57 años) ante los fondos de pensión la solicitud de su derecho a la pensión o devolución de saldos según sea el caso, lo cual debe ser informado de forma inmediata al área de Talento Humano.
26. La trabajadora en estado embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo al menos con una semana de anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica, la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. En caso diferente por razón médica, no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.
27. Avisar oportunamente al jefe inmediato el día que inicia la licencia de paternidad, a fin de hacer los ajustes administrativos correspondientes. Es obligación del esposo, compañero permanente o padre, entregar el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse ante la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
28. Presentar las legalizaciones de dineros entregados por la empresa como anticipos para gastos al área Administrativa y Financiera con sus respectivos soportes, dentro de los tres (3) días siguientes.
29. Usar adecuadamente la dotación y/o elementos de protección Personal (E.P.P) y darle el destino correspondiente.
30. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Talento Humano.
31. Informar de forma inmediata a su jefe inmediato y/o Seguridad y Salud en el Trabajo la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo. De igual así mismo informar inmediatamente sobre cualquier accidente y daño que sufran las máquinas o los vehículos de la empresa, por leves que ellos sean.
32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema 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 las Administradoras de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de 2012, artículo 27, modifica el literal d) y se adiciona el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994).
33. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad



que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.

34. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
35. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la empresa.
36. No dar o autorizar la clave personal entregada por la empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
37. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
38. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
39. Cumplir con las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad de la información contempladas en las políticas.
40. Al momento del retiro o finalización del contrato de trabajo por cualquiera de las partes, es de obligatorio cumplimiento que EL TRABAJADOR recopile, prepare y entregue a su jefe inmediato o a quien éste designe, todos los antecedentes, documentos e información en copias duras y en medios magnéticos propias de su cargo. Así mismo, deberá elaborar acta de entrega bajo los parámetros establecidos por la empresa a fin de que pueda expedir le paz y salvo al momento de su retiro.
41. Cumplir con lo que determina el Código de Ética y Buen Gobierno.
42. Cumplir con las políticas y demás reglamentos que establezca EL EMPLEADOR, especialmente el acuerdo de confidencialidad, los cuales hacen parte integral de este Reglamento Interno de Trabajo al ser obligaciones que se derivan de a relación laboral.

ART. 98- Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 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 de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos que los artículos 250 del Código



Sustantivo del 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 de EL TRABAJADOR como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de suderecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o 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 estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
12. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.



13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ART. 99- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, así como ingerir o consumir el sitio de trabajo. Se considera que EL TRABAJADOR está bajo el influjo del licor cuando, a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o guayabo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Pedir dinero en cualquier forma dentro de la empresa, hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, realizar ventas con revistas de catálogo, sin permiso de la empresa.
7. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
8. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por EL EMPLEADOR en actividades distintas del trabajo contratado.
10. Usar continuamente el celular u otros medios electrónicos o físicos en actividades distintas a las labores contratadas que distraigan o interfieren la labor propia, la de los compañeros y/o las actividades de la empresa.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.
12. No reportar una incapacidad y/o condición de salud. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a EL EMPLEADOR, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede



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

13. Dormir en los sitios o durante las horas de trabajo.
14. Atender durante la jornada laboral personas ajenas a la empresa, para tratar asuntos personales y aún en horas no laborables cuando se encuentren en sus instalaciones, sin previa autorización de sus superiores y/o que afecte el desarrollo de las labores.
15. Participar en cualquier tipo de actividad deportiva o de integración de las empresas para las que presta sus servicios, sin previa autorización escrita.
16. Faltar al respeto, injuriar, amenazar, burlarse insultar o agredir a un superior o compañero, dentro o fuera del puesto de trabajo, clientes o terceros relacionados con la empresa, injuriarlos o difamarlos, calificándolos con apodos, palabras ofensivas o actos semejantes, en forma verbal o escrita, dentro o fuera de sus instalaciones.
17. No acatar las órdenes o instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los guardas de las instalaciones.
18. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contendidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, y las establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
19. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la empresa en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la empresa.
20. Mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier producto semejante.
21. Realizar tareas diferentes a las relacionadas con las actividades laborales, durante la jornada laboral, sin la autorización de su superior.
22. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por si o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio de EL EMPLEADOR, así como aceptar premios, recompensas o dádivas originadas en favorecimientos irregulares en el desarrollo de las funciones derivadas del presente contrato de trabajo.
23. Acceder durante el horario laboral a páginas de internet no autorizadas e incluso en horas no laborales, en los casos de uso de elementos y herramientas de trabajo suministradas por EL EMPLEADOR.
24. No regresar al trabajo una vez terminada su consulta en el Sistema de Seguridad Social o E.P.S. o no cumplir la reglamentación en lo referente a citas en la entidad promotora de salud (E.P.S).
25. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la empresa, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su



buen funcionamiento.

26. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
27. Participar o efectuar directa o indirectamente en la venta, adquisición o cesión a cualquier título de bienes, materiales, herramientas o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación en beneficio propio, o sin autorización previa y escrita de EL EMPLEADOR.
28. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro proveniente de los mismos.
29. Elaborar las facturas y/o recibos de caja que no estén de acuerdo con los procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR y no entregar los documentos al cliente.
30. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por EL EMPLEADOR.
31. El hecho de que EL TRABAJADOR realice con los contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por EL EMPLEADOR, especialmente aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
32. Elaborar o permitir la elaboración de notas crédito ficticias.
33. Utilizar las Notas Crédito, Vales, Facturas en beneficio propio.
34. Utilizar los descuentos sobre productos o servicios que le autorice EL EMPLEADOR, para destinos diferentes del previsto.
35. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación de EL EMPLEADOR.
36. Perder tiempo, hacer visita o conversar en el puesto de trabajo, o ausentarse frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
37. Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios de EL EMPLEADOR con funcionarios de la empresa, que sean distintas de las estrictamente profesionales que afecte el desempeño de EL TRABAJADOR, compañeros de trabajo a la empresa.
38. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
39. Dañar materiales o equipo por descuido, por negligencia o por incumplimiento de órdenes e instrucciones.
40. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio de trabajo.
41. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen o afecten la dignidad de las personas, las entidades o la empresa, y cuando no tengan firma autorizada.
42. Instigar o pelear de palabra o de manos, dentro de las instalaciones de la empresa.
43. No asistir a las reuniones de trabajo que sean citadas tanto virtual como presencialmente en la forma y tiempo que indique EL TRABAJADOR dentro de la jornada laboral y/o no elaborar o presentar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
44. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales similares o conexos a



- los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
45. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por EL TRABAJADOR o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
 46. Ofrecer o dar dadivas, favores o cualquier incentivo a las demás personas vinculadas a la empresa, a cambio que estas omitan o alteren información sobre hechos que atenten o puedan afectar a la empresa.
 47. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa.
 48. Cambiar los métodos o procedimientos sin autorización expresa de sus jefes.
 49. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o instrumentos, elementos y materiales de la Empresa.
 50. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la empresa o de sus clientes.
 51. Manejar u operar equipos que no se le haya asignado o para la cual no tengan la debida autorización.
 52. Cualquier daño que, por culpa, negligencia o descuido, o por el desobedecimiento de órdenes, cause EL TRABAJADOR en los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo, y/o a las instalaciones de la empresa.
 53. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la empresa sin autorización.
 54. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de EL EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptar donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de EL EMPLEADOR.
 55. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa o las instalaciones en las que se esté prestando el servicio a los clientes, y en los lugares que prohíba la legislación vigente.
 56. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a EL EMPLEADOR o a cualquier otro trabajador de la empresa.
 57. Participar en espionaje o sabotaje.
 58. Instalar o permitir que un tercero instale en el respectivo equipo de cómputo archivos, programas o elementos físicos que no han sido autorizados previamente por la empresa.
 59. Dar un uso diferente a las relacionadas con el trabajo de las herramientas tecnológicas, así como un uso inadecuado de las mismas.
 60. Presentar cuentas ficticias de gastos o reportar cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
 61. Suministrar al médico informaciones inexactas al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido por la empresa.
 62. Omitir, negar, retardar u obstaculizar alguno de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
 63. Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso



- para accidentes de laborales.
64. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
 65. Irrespetar o dar mal trato al personal de guardas, de aseo y otros servicios aun cuando éstos sean o no trabajadores de la empresa.
 66. Asistir a reuniones y actividades programadas por la empresa después de la hora señalada.
 67. Dar mal manejo o no reembolsar cualquier cantidad de dinero que le haya sido encomendado por razón del cargo o para efectos de actividades aprobadas por las directivas de la institución.
 68. Promover compraventa de mercancías dentro de las instalaciones de la institución para su beneficio personal.
 69. Faltar a la moral o buenas costumbres. (Art. 60 CST)

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ART. 100- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 101- Para la calificación de levedad o gravedad, se tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la falta, el ánimo o voluntad de EL TRABAJADOR en evitar los efectos dañinos de la falta, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física o los derechos, el prestigio, la autoridad e intereses de la empresa.

ART. 102- La negligencia, imprudencia, falta de cuidado, reincidencia y valoración del daño, harán parte de los criterios de graduación de la falta, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ART. 103- Todo acto considerado como falta grave, tiene como consecuencia la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Si el acto es una falta leve, la sanción va desde multas por retardos o llamadas de atención por escrito, hasta la suspensión que puede ir hasta por ocho (8) días la primera vez, o hasta la suspensión de dos (2) meses de la segunda en adelante, dependiendo de la falta o reincidencia. Si el acto es una falta delicada, la sanción va desde la suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días la primera vez, o hasta la suspensión de dos (2) meses de la segunda en adelante. El despido o terminación del contrato de trabajo no es



considerada sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

ART. 104- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y delicadas y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención por escrito o una multa que no puede exceder de la quinta parte del salario diario; por segunda vez, suspensión hasta por ocho días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince días; por cuarta vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses.
- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días, por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por quince días, y por tercera vez, suspensión hasta por dos meses.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días y por segunda vez hasta por dos meses.
- d) Incurrir en la prohibición del numeral 2 del artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo cuando afecte de manera directa el desempeño laboral de EL TRABAJADOR y no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días, y por tercera vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
- e) La violación leve por parte de EL TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, un llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, hasta por dos (2) meses.
- f) La violación delicada por parte de EL TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.



- g) El no cumplimiento de la decisión disciplinaria de acuerdo con el contrato y el reglamento interno por primera vez, podrá dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
- h) La no asistencia a la diligencia de descargos sin justificación, por primera vez, podrá dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo hasta por (8) días.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa. (artículo 113, C.S. de T.).

ART. 105- Constituyen faltas graves:

- a) Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez, se considera grave e implica terminación de contrato de trabajo con justa causa.
- b) La falta de EL TRABAJADOR en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por cuarta vez, se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por tercera vez se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- d) Incurrir en la prohibición del numeral 2 del artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo, cuando afecte de manera directa el desempeño laboral de EL TRABAJADOR y no cause perjuicio de consideración a la empresa por cuarta vez, y cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, se considera grave e implica terminación del contrato de trabajo con justa causa aun por primera vez.
- e) Violación grave por parte de EL TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- f) Abandono del puesto de trabajo: Se entiende como abandono del puesto de trabajo, cuando EL TRABAJADOR sin causa justificada deja de asistir a su trabajo incumpliendo con sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo y del presente reglamento. Se tipifica el abandono del puesto de trabajo luego



de dos (2) días de inasistencia injustificada, y dará lugar a la terminación con justa causa.

- g) Se considera falta grave la violación o incumplimiento, aun por primera vez, de las obligaciones establecidas en los numerales 3, 4, 5, 6, 7, 13 y 41 del artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo, así como incurrir aun por primera vez en las prohibiciones señaladas en los numerales 1, 3, 16, 20, 22, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 53, 54, 56, 57, 58, 60 Y 61 del artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo.
- h) El no cumplimiento de la decisión disciplinaria de acuerdo con el contrato y el reglamento interno por segunda vez en adelante, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- i) La no asistencia a la diligencia de descargos sin justificación por segunda vez en adelante, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- j) Violación al Código de Ética y Conducta empresarial establecido por NOVATEC SOLUTIONS SAS antes LTDA.

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

ART. 106- En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. La Empresa, para dar inicio al proceso disciplinario, debe presentar comunicación formal al trabajador a quien se le impute conductas de posible sanción disciplinaria con un tiempo no menor a cinco (5) días hábiles para la fecha de la diligencia de descargos
2. La formulación de los cargos imputados puede hacerse de forma verbal o escrita, siempre que consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, que se encuentran previamente consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Contrato de Trabajo y en los demás reglamentos o políticas de La Empresa y que sean vinculantes para el trabajador.



3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. El trabajador imputado cuenta con el término de la audiencia de descargos para formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. El trabajador imputado podrá, antes de finalizar la audiencia, solicitar un plazo adicional de hasta dos (2) días hábiles contados desde el día siguiente a la realización de la diligencia de descargos para allegar pruebas que no haya podido presentar durante la misma; la justificación para esta solicitud deberá ser presentada por el trabajador imputado, y aquélla será aceptada en la medida en que sea necesaria y razonable. En tal evento, luego de recibidas las pruebas dentro del plazo señalado, se valorará la necesidad de realizar una segunda audiencia de descargos.
5. La decisión disciplinaria definitiva que se adopte por parte de La Empresa debe ser motivada, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.
6. Una vez se notifique la decisión al trabajador, este podrá presentar el recurso de reposición y en subsidio de apelación (este último, en los casos que sea posible dentro de la escala jerárquica), ante quien esté conociendo del proceso disciplinario dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria. Quien esté conociendo del proceso disciplinario, cuenta con cinco (5) días hábiles para resolver el recurso de reposición.
7. Si el trabajador imputado interpuso el recurso de apelación, el mismo se tramitará de la siguiente manera: a) Si hubo recurso de reposición y la decisión se confirmó, quien esté conociendo del asunto remitirá, en un lapso no mayor a dos (2) días hábiles, el caso a su superior jerárquico para que en un término que no exceda de cinco (5) días hábiles se pronuncie de manera motivada y congruente sobre la apelación; b) Si no hubo recurso de reposición, quien esté conociendo del asunto remitirá, en un lapso no mayor a dos (2) días hábiles, el caso a su superior jerárquico para que en un término que no exceda de cinco (5) días hábiles se pronuncie de manera motivada y congruente sobre la apelación.
8. Vencido el plazo para presentar los recursos mencionados sin que el trabajador haga uso de ellos, la decisión disciplinaria quedará en firme.
9. Conforme a la ley, el trabajador imputado queda con la facultad, si así lo decide, para acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador imputado que con el objetivo de dilatar e impedir la decisión disciplinaria de forma injustificada, solicite el plazo de los dos (2) días hábiles de que trata el numeral 4 del presente artículo, estará sujeto a proceso disciplinario que puede llegar a dar lugar a una suspensión del contrato de trabajo o a la terminación con justa causa del contrato de trabajo de acuerdo con la gravedad de esta conducta.



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

PARÁGRAFO TERCERO. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO CUARTO. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO QUINTO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. Teniendo en cuenta la naturaleza semiprivada de la información y documentación de la relación laboral, las audiencias de descargos que se realicen de manera virtual podrán ser grabadas para la seguridad y fidelidad del desarrollado en la audiencia, y el acta de descargos deberá ser firmada inmediatamente se termine la diligencia de descargos ya sea por medio de la firma digital o escaneada, que de acuerdo con los términos de los artículos 2.2.2.47.1, 2.2.2.47.4, 2.2.2.47.7 del Decreto 1074 de 2015, respecto de su naturaleza de dato biométrico, garantía de confiabilidad y acuerdo entre las partes, le da plena validez.

PARÁGRAFO SEXTO. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. (Artículo 7 Ley 2466 de 2025)

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 107- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Talento Humano o a quién se delegue quienes los oírán y resolverán en justicia y equidad.



CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 108- 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.

PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO DE ACOSO LABORAL

ART. 109- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social). Las ARL deben participar con la asesoría y asistencia técnica pertinente frente a ciertos riesgos psicosociales (Art. 13 Resolución 2646 de 2008, Min. Protección Social). Deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Min. Protección Social).

ART. 110- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de convivencia laboral estará compuesto por lo menos, por un representante de la empresa y por un representante de los trabajadores en el caso de las empresas con cinco (5) trabajadores o menos. Estará compuesto por un representante de la empresa y por uno de los trabajadores con sus respectivos suplentes en el caso de las empresas con más de cinco (5) trabajadores y menos de veinte (20). Y estará conformado por dos representantes de la empresa y por dos de los trabajadores en el caso de las empresas con más de veinte (20) trabajadores.

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO. La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.



El comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año (1) anterior a su conformación.

ART. 111- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Las funciones del Comité de Convivencia Laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, y son las descritas en el artículo 6° de la Resolución 3461 de 2025, así:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. Este trámite debe surtir dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la recepción de la queja.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa. Para el desarrollo de esta función, el Comité contará con cinco (5) días calendario, término que podrá ampliarse por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita, sin que, en ningún caso, se superen los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. Esta función será desarrollada durante cinco (5) días calendario máximo.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Para esta función, posterior a escuchar a las partes de manera individual, el Comité contará con cinco (5) días calendario, término que podrá ampliarse por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita, sin que, en ningún caso, se superen los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. El seguimiento debe hacerse de forma mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. Esta remisión deberá realizarse máximo quince (15) días calendario, una vez verificado el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral



con copia al trabajador. Para esto, el Comité tendrá entre cinco (5) días y máximo diez (10) días calendario.

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Este seguimiento debe hacerse de forma mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los casos de acoso sexual y los que sean pertinentes a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de convivencia Laboral no será competente, ya que estas materias no son conciliables, y corresponderá a la alta dirección de la empresa o al jefe del área de Talento Humano el establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. El procedimiento preventivo contemplará las funciones 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 10 del presente artículo.

PARÁGRAFO TERCERO. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de la empresa.

PARÁGRAFO CUARTO. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación. Y, de igual forma, garantizará que el proceso sea participativo, transparente y respetuoso de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

PARÁGRAFO QUINTO. Se deben implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.



ART. 112- REUNIONES. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

ART. 113- Presidente del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

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

ART. 114- Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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



9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

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

ART. 115- RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión de talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral de acuerdo con lo establecido por el Artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ART. 116- RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las administradoras de riesgos laborales:

- a. Llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus entidades afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- b. Desarrollarán acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores que lo requieran, en el marco del acompañamiento y apoyo a sus empresas afiliadas.
- c. Desarrollarán acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- d. Brindarán apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica que contribuyan a la separación de la afectación en salud mental y bienestar de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos.



- e. Brindarán asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- f. Capacitarán en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ART. 117- RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

En igual sentido, la empresa dispondrá los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento, y otorgarán a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral.

ART. 118- Adicionalmente, en desarrollo del propósito del presente capítulo, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armónica funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
- 3. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante construcción conjunta, valores y hábitos que promueva vida laboral conviviente.



- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con las situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de hábitos; y
 - 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 este capítulo.

CAPÍTULO XVIII PUBLICACIONES

ART. 119- Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, la Empresa debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo, mediante fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la Empresa, en el SITE de SGSI, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (Artículo 8 Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ART. 120- El presente reglamento entrará a regir una vez se cumpla con su publicación en la cartelera y de la circular interna mediante la cual se les informa a los trabajadores del contenido del reglamento. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ART. 121- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedando sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.



CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 122- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de EL 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 (CST, art. 109).

Se publica en Bogotá D.C. a los diecinueve (19) días del mes de diciembre de 2025.

Néstor Camilo Ramírez Rivera

Representante Legal

C.C. No. 80.737.310