

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **AGUAS DEL SUR DEL ATLANTICO S.A. E.S.P**, con domicilio principal en Bogota D.C, y por consiguiente a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores, todas las dependencias, sucursales, establecimientos de comercio o agencias, domiciliadas en la ciudad de Montería y demás ciudades y municipios donde esta empresa opere o comience a operar en el futuro. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II

#### CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a tener un cargo en la empresa debe presentar su hoja de vida acompañada de los siguientes documentos:

1. Fotocopia de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Para los conductores, fotocopia de la licencia de conducción.
3. Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su efecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea aún menor de dieciocho (18) años.
4. Certificado del último empleador con que haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. Certificados del plantel educativo donde hubiese cursado sus estudios acordes al cargo al que aspire.
6. Examen médico de ingreso, el cual será costeadado por la empresa.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud empleo, datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Art 1º. Ley 13 de 1972) o relacionados con planes reproductivos; lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43 C.N. Art. 1º y 2º, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo). Exámenes de VIH Decreto 1543 de 1997 Art. 21), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995)

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de

que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

**ARTÍCULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz
4. Estudios, programa respectivo y duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
5. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
6. Período de prueba a partir de la etapa productiva.
7. El monto del apoyo de sostenimiento mensual durante el cumplimiento del contrato, en moneda colombiana.
8. Obligación de afiliación a los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales en la fase práctica y en salud y riesgos laborales en la fase lectiva.
9. Derechos y obligaciones del empleador y del aprendiz.
10. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firmas de las partes

**ARTÍCULO 6.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley.

**ARTÍCULO 7.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. 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.

3. 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.
4. 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.

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.

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 8.** La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 9.** 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.

**ARTÍCULO 10.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 11.** La decisión de terminación unilateral del contrato por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada con la aprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de labor por parte del trabajador.

### **CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 12.** 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, prestaciones sociales en su proporción y sus afiliaciones al sistema de Seguridad social.

## **CAPÍTULO IV**

### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 13.** La Empresa podrá organizar turnos de trabajo sucesivos de acuerdo a las necesidades del servicio. En todo caso la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana a partir del 15 julio de 2026.

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 debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Los horarios de trabajo son los que a continuación se expresan:

#### **HORARIOS OPERATIVOS**

Los horarios operativos y de planta, se desarrollarán acorde la malla o programación de turnos, sin superar el máximo de jornada legal expuesto en el art. 161 del CST, con una acomodación o distribución flexible y rotativa en los términos del literal d) de la norma en comento para dar cobertura a los horarios del servicio:

#### **DE LUNES A JUEVES**

De 7:30 a.m. a 5:30 pm

Con una hora y media de almuerzo de 12:00 p.m. a 1:30 p.m. Este tiempo no se computa como parte de la jornada.

#### **VIERNES**

De 7:30 a.m. a 5:00 pm

Con una hora y media de almuerzo de 12:00 p.m. a 1:30 p.m. Este tiempo no se computa como parte de la jornada.

#### **SABADO**

De 8:00 a.m. a 12:00 m

En el caso de Planta de Tratamiento de agua Potable y Agua Residual y el área que requiera la cobertura es 24 horas en 7 días a la semana, mediante programación de turnos, para lo cual se asignarán jornadas de personal acorde lo mencionado o incluso el uso de turnos como el art. 165 del CST.

**PARÁGRAFO I.** Conforme lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 del 2021, la jornada máxima legal será la siguiente: Transcurridos dos (2) años, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral será de 47 horas semanales. Pasados tres (3) años la jornada laboral será de 46 horas semanales. A partir del cuarto año se reducirá dos (2) horas

cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

La disminución de la jornada de trabajo establecida en la normatividad vigente no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, tampoco exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

**PARÁGRAFO II.** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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. Cuando la jornada laboral pase a ser de 42 horas semanales, conforme a lo que indica la Ley 2101 de 2021, la Empresa quedará exonerada de dar esas dos horas semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de que habla el presente parágrafo

**PARÁGRAFO III. JORNADA ESPECIAL.** 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.

**PARÁGRAFO IV. DESCANSO EL SÁBADO.** Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria diaria 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.

**PARÁGRAFO V. JORNADA FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

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

**PARÁGRAFO VI. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales,

dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

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

**PARAGRAFO VIII. JORNADA POR TURNOS.** - El empleador y el trabajador podrán acordar ampliar la duración de la jornada en más de siete (7) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Los trabajadores que laboran en turnos rotativos no podrán dejar su puesto de trabajo mientras el reemplazante no se encuentre presente. Si el trabajador entrante no asistiere o no llegase a la hora de su entrada obligatoria, el trabajador que le toca salir notificará al jefe inmediato para que tome las medidas correspondientes.

**PARÁGRAFO IX.** -En el caso de trabajo por turno, todo trabajador deberá entregar su puesto al reemplazante, comunicándole las novedades que se hayan presentado durante el turno, las mismas que de tener el carácter de urgentes o importantes, deberán ser comunicadas en el instante, al jefe inmediato del área.

**PARAGRÁFO X. DESCONEXIÓN LABORAL.** LA EMPRESA reconoce la desconexión digital durante el tiempo de descanso como un derecho, aunque no como una obligación. Esto implica que no se prohíben las comunicaciones fuera de la jornada laboral, sino que las personas trabajadoras tienen derecho a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, y a no recibir mensajes de la empresa o de sus compañero/as de trabajo por razones laborales fuera de su jornada laboral. Sin embargo, aquellas personas trabajadoras que efectúen tales comunicaciones deberán asumir que podrán no tener respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

La Ley 2191 de 2022 indica “Los trabajadores (...) gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda (...). Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador (...) pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar”.

Para Colombia la legislación vigente define la desconexión laboral como “(...) el derecho que tienen todos los trabajadores (...), a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”

De la misma manera la regulación local establece que “La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.”

**ARTÍCULO 14. JORNADA DE TRABAJO PARA 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.

## **CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 15.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 am.

**ARTÍCULO 16.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

**ARTÍCULO 17.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**ARTÍCULO 18.** Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un 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 prevista en la ley.
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. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera a partir del 1 de julio de 2025 con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas

laboradas. Este porcentaje se incrementará al 90% a partir del 1 de julio de 2026 y al 100% a partir del 1 de julio de 2027.

5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

**ARTÍCULO 19.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO.** La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

**ARTÍCULO 20.** La Empresa sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente lo autoricen los jefes inmediatos de área, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 17 de este Reglamento.

**PARÁGRAFO.** Cuando la jornada de trabajo se amplía por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 21.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

**PARÁGRAFO.** 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 22.** El descanso en los días domingos y demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la Ley.

**ARTÍCULO 23.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 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 compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178, CST).

**PARÁGRAFO I.** 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, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo, salvo las labores en que por necesidades de la operación, se programan labores durante todos los días del año.

**PARÁGRAFO II.** 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 III.** 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 IV.** Para todos los efectos, cuando se haga referencia a la expresión “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

**PARÁGRAFO V. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de por lo menos doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, CST).

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 24.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles, consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 25.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 26.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 27.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 28.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores.

**ARTÍCULO 29.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, esto en el respectivo periodo de pago acorde los reportes de nómina y calendario interno de la compañía. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 30.** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

#### **LICENCIAS Y PERMISOS:**

**ARTÍCULO 31.** La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

8. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán 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.

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

1. En caso de grave calamidad doméstica, se otorgan hasta (5) cinco días y 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.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá al número de trabajadores que determine el empleador y que no se perjudique el funcionamiento de la empresa.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Para los efectos del presente artículo, se entenderá que los permisos serán tramitados ante los Jefes inmediatos, según el Organigrama de la Empresa. De su aprobación, deberá dejarse constancia escrita en la oficina de Gestión Humana, para que repose en la hoja de vida del trabajador.

**PARÁGRAFO I. PERMISOS.** Los trabajadores podrán acceder a la aprobación de permisos para atender asuntos personales, los cuales deberán ser tramitados en el formato existente para tal fin, y estarán sujetos a revisión y aprobación por parte del Jefe Inmediato y/o Gestión Humana, para lo cual, deben presentar los comprobantes correspondientes cuando sean solicitados.

**PARÁGRAFO II. LICENCIA POR LUTO.** La empresa concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

El trabajador debe demostrar el hecho que genera la licencia por luto mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LE REGULAN**

**ARTÍCULO 32.** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El 30% del salario integral quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, aunque esta exención no se otorgará sobre las cesantías, sobre la porción de los ingresos excluida o exonerada del impuesto de renta por otras disposiciones, ni sobre la parte gravable de las pensiones.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%), aunque se debe aclarar que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta (70%) por ciento del salario.
5. 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.

**PARÁGRAFO I.** Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

**ARTÍCULO 33.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que registre el trabajador.

## **PERIODOS DE PAGO**

**ARTÍCULO 34.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que le autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse en forma mensual y por períodos vencidos.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, los dominicales y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

## **CAPITULO VIII**

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 35.** Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 36.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud, ARL, directamente o a través de la IPS en donde aquellos se hallen inscritos, en los términos previstos por la Ley y sus Decretos Reglamentarios. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 37.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa a través de su jefe Inmediato o el área de Gestión Humana, la 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 deba someterse. Si éste 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**PARÁGRAFO.** El trabajador tramitará los permisos para asistir al servicio médico correspondiente.

**ARTÍCULO 38.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que

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

**ARTÍCULO 39.** 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 I.** El Reglamento de Higiene y seguridad de la empresa contiene las medidas de higiene y seguridad establecidas para los trabajadores de las diferentes dependencias de la empresa.

**PARÁGRAFO II.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica y que se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente notificados, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones laborales al contrato de trabajo y dará lugar a las consecuencias legales que corresponda.

**ARTÍCULO 40.** En caso de accidente de trabajo el Jefe Inmediato del Área o Encargado de PSS remitirá al trabajador accidentado a la IPS correspondiente efectuando el informe del accidente de trabajo dentro de los términos establecidos en la ley.

**ARTÍCULO 41.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato y este a su vez a Gestión Humana para que éste prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo previsto en Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones de ley, e indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**PARÁGRAFO.** 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.

**ARTÍCULO 42.** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 43.** De todo accidente se llevará registro con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y un relato suscrito de lo que puedan declarar.

**ARTÍCULO 44.** 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo 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 1562 del de 2012 y Decreto 1443 de 2014 sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 45.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible y cumplir de igual manera las funciones que se necesiten o soliciten, así no correspondan directamente a su cargo y estén dentro del giro ordinario de las actividades de la Empresa.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico y honesto en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## **CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 46.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos y niveles existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerente General
2. Gerentes de Área
3. Jefes y Coordinadores de Área
4. Analistas y Técnicos
5. Asistentes y Auxiliares

**PARÁGRAFO.** La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa estará en cabeza del Jefe de Gestión Humana o su encargado en caso de ausencia.

## **CAPÍTULO XI**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD**

**ARTÍCULO 47.** Queda prohibido emplear a los menores de 15 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. Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos, minas o excavaciones.

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

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

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**PARAGRAFO II.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les 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. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006 y Resolución 1796 de 2018).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores de edad, no obstante, los mayores de diecisiete (17) 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 (Artículo 117, Ley 1098 de 2006).

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 48.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o de 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 del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral, tal como lo dispone la ley 1280 de 2009.
8. 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 exámenes médicos de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata los aludidos exámenes, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Dar a conocer y hacer cumplir la Guía ética y políticas corporativas establecidas, especialmente la Guía Ética, el Código de Conducta Anticorrupción, los procedimientos clave del Grupo, el sistema de gestión antisoborno y el sistema de gestión de la seguridad de la información.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo o lo establecido por la ley.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. 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 2º 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.

17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. A partir del 25 de junio de 2026, 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.
21. 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.
22. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.
23. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del 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 afiliarse al sistema de seguridad social integrado a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (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 legal mensual más alto vigente.

24. Garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
25. Implementar las garantías de protección inmediata para las víctimas de acoso sexual para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
26. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de acoso sexual de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
27. Publicar semestralmente el número de quejas de acoso sexual tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

**ARTÍCULO 49.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, respondiendo materialmente por ellas.
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y conservar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
7. Reportar de manera inmediata al jefe inmediato el acaecimiento de cualquier accidente laboral.
8. Dar información clara y veraz para la elaboración del reporte por accidente laboral.
9. Asistir a las formaciones en Salud y Seguridad en el trabajo que programe la empresa.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
11. Cumplir la Guía ética, Código de Conducta, las políticas corporativas establecidas, los procedimientos clave del Grupo, el sistema de gestión antisoborno y el sistema de gestión de la seguridad de la información.
12. Usar y portar de manera adecuada los elementos de dotación, elementos de protección personal e implementos de trabajo.
13. Cumplir a cabalidad el código de Reglas Fundamentales de la empresa.
14. Cumplir con las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica que se establecen en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa y que se le haya notificado debidamente.

15. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

## **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 50.** Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes.
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
  - c. Las entidades financieras, autorizadas por la ley, pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos por libranza en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. El uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.
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.

**ARTÍCULO 51.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, equipos, documentos, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. El consumo de alcohol, narcóticos o drogas enervantes dentro de las instalaciones de la empresa y fuera de la misma cuando esté desarrollando su labor.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticos o de drogas enervantes, o consumir alcohol o sustancias enervantes durante la jornada de trabajo.
4. El consumo de tabaco en las oficinas, corredores, salas de juntas y demás instalaciones de la compañía
5. La comercialización, distribución o tenencia de cualquier droga ilícita dentro de las instalaciones o sitios de trabajo designados por la empresa.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
8. Disponer de los dineros o valores encomendados bajo su custodia con fines personales o diferentes a los de la empresa.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
10. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
11. Recibir dinero o dádivas por trabajos relacionados con la prestación del servicio
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

13. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado,
14. Agredir física o verbalmente a alguno de sus compañeros de trabajo o jefes, clientes o proveedores, dentro o fuera de la empresa.
15. Hacer reuniones no autorizadas dentro de las instalaciones de la empresa no relacionadas con las actividades laborales.
16. Dejar de cumplir el Código de Reglas Fundamentales de la Empresa.
17. Omitir el reporte inmediato de los accidentes de trabajo.
18. Ocultar, omitir, tergiversar o falsear la información que da a la empresa para la elaboración del reporte de accidente laboral.
19. Dejar de asistir injustificadamente, a las formaciones de Seguridad y Salud en el trabajo.
20. Utilizar los vehículos de la empresa en actividades personales o diferentes a las del servicio de la empresa
21. Operar un equipo o vehículo sin autorización del jefe inmediato, o un mando superior.
22. Faltar a la verdad en la información solicitada por la empresa en el ejercicio de sus funciones o no entregarla oportunamente.
23. Usar o portar inadecuadamente los elementos de dotación o implementos de trabajo.
24. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
25. Suministrar o entregar información confidencial, que el trabajador deba manejar por el nivel y responsabilidades del cargo, a otros trabajadores o a terceros de la empresa sin la debida autorización.
26. Desconocer, dejar de aplicar o incumplir las políticas establecidas en materia de ética y *compliance*, así como de la seguridad de la información.
27. Cambiar de turno o lugar de trabajo asignado sin autorización expresa del jefe inmediato.
28. Incurrir en actividades con fines lucrativos en nombre de la empresa.
29. Incumplir las funciones e instrucciones que sean impartidas por el empleador o su representante y que afecten el debido curso de las actividades para las cuales fue contratado.
30. Conductas de deshonestidad que causen pérdidas de materiales, herramientas, equipos y demás recursos propios de la empresa.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 52.** 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. Las sanciones disciplinarias que impondrá la empresa son las definidas en el artículo 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 53.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente implica por primera vez, una suspensión en el trabajo por un (1) día, y por segunda vez, sin excusa suficiente, una suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta parcial (en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente) sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**ARTÍCULO 54.** Constituyen faltas graves.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total o parcial (en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente) a sus labores sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
4. Incurrir en las conductas prohibidas por la Guía Ética, el Código de Conducta, el Sistema de Gestión Antisoborno, Programa de *Compliance* y el Sistema de gestión de la seguridad de la información.
5. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.
6. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.
7. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia actividades que afecten los intereses del empleador.
8. Incumplimiento de las normas de seguridad industrial o políticas del SG-SST, en especial cuando se generen incidentes o accidentes que pongan en riesgo la integridad personal del empleado o de sus compañeros
9. Incumplimiento de normas de tránsito cuando dentro de las funciones se conduzcan vehículos para el desarrollo de actividades, en especial cuando se generen multas o comparendos que puedan afectar a la organización
10. La instalación de Software no autorizado en equipos de la compañía o el uso de equipos personales mediante VPN, IP o en redes corporativas, sin autorización de la empresa, en especial cuando pueda comprometer su responsabilidad en cuanto el uso de licencias no autorizadas
11. Ingresar o utilizar computadores de propiedad personal en las áreas de trabajo de la Empresa.
12. Conectar cualquier computadora de propiedad personal a la red corporativa, ya sea por cable (Ethernet) o de forma inalámbrica (Wi-Fi).
13. La reiteración de faltas leves establecidas en el Art. 53, del presente reglamento, en más de dos (2) oportunidades.
14. La suspensión en el trabajo por más de dos (2) oportunidades.

15. La violación por parte del trabajador de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 51 del presente reglamento.
16. No mantener conducta ejemplar en cualquiera de las dependencias de la EMPRESA, colaborando con la preservación de nuestros principios, valores corporativos y normas de ética y convivencia.
17. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes o ser sorprendido en este estado durante el desempeño de sus labores;
18. Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes;
19. Abstenerse de realizar el trabajo inherente a la naturaleza de las funciones que le han sido asignadas bajo su responsabilidad, de manera inmediata, diligente y eficiente, debiendo informar oportunamente al jefe Inmediato, cualquier progreso o inconveniente.
20. Ordenar, recibir o entregar documentos sin el lleno total de los requisitos o en horarios no autorizados.
21. La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa o herramientas de trabajo.
22. Alteración de documentos y falsificación de firmas;
23. No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
24. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
25. El envío de información de la compañía ante cualquier ente externo publico o privado sin la debida revisión o autorización expresa el Jefe del Servicio, Jefe de Unidad de Gestión o Jefe de área
26. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
27. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
28. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
29. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, personal directivo y compañeros de trabajo.
30. Todo daño material causado intencionalmente a las maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y las cosas.
31. Manipulación de sistemas de información y vigilancia para encubrir delitos
32. Presentar a la Empresa documentos falsos o realizar conductas fraudulentas con el fin de obtener provecho o beneficio alguno, trámite o reconocimiento de prestaciones legales o extralegales o cualquiera otro.
33. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa.
34. Ingerir bebidas alcohólicas, o narcóticos con el uniforme de trabajo, dentro y fuera de su horario laboral.
35. Ordenar, permitir o autorizar transportar en los vehículos de la empresa, personas, materiales, equipos, insumos químicos, o cualquier otro elemento o producto ajeno al objeto social de la misma.

36. Aceptar o solicitar contraprestaciones o dádivas a las empresas clientes, proveedores o de terceros en general, a cambio de favores o tratamientos especiales.
37. Certificar a la empresa para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente presentar a la Empresa cuentas o cobros por viáticos no causados o simulados.
38. Dañar o extraviar por un uso inadecuado o intencionalmente los objetos de la empresa (vehículos, computadores, oficinas, demás activos fijos) o de sus compañeros de trabajo.
39. Daño grave a vehículo asignado;
40. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
41. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
42. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.
43. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.
44. Fomentar o inducir al desorden, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.
45. Retener dineros, hacer efectivos o negociar títulos valores de la empresa, cuando no este facultado para ello.
46. Causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o lleno de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
47. Negarse a presentar o no superar cualquiera de las pruebas de seguridad ordenadas en cualquier momento por la empresa y/o autoridades competentes.
48. No cumplir o cumplir parcialmente las normas y/o procedimientos establecidos por la empresa.
49. No cumplir o cumplir parcialmente las normas y/o procedimientos del SISTEMA DE SEGURIDAD y PREVENCIÓN establecido por la empresa y/o demás autoridades.
50. Realizar actividades ilícitas o delictivas en la Empresa o contra los bienes o elementos de la Empresa.
51. Utilizar indebidamente o sustraer recursos de la empresa (Herramientas, enseres, dinero).
52. Agresión física o psicológica a un compañero de trabajo;
53. Agresión verbal a un compañero de trabajo;
54. Acoso sexual;
55. Uso inadecuado de la dotación o de los Elementos de Protección Individual o del uniforme.
56. Perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación, uniforme o elementos de protección.
57. Revelar los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos o información de carácter reservado, en perjuicio de la Empresa.
58. Abiertamente ignorar, hacer caso omiso o no respetar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, consagrado en el decreto 1072 de 2015.

59. Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
60. Incumplir de cualquier forma los procedimientos operativos de la compañía en especial asociados a la identificación de fraudes, conexiones irregulares, procesos de facturación o cobro que implique afectación al patrimonio de la compañía.
61. Realizar actividades no autorizadas;
62. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves o graves.

**PARÁGRAFO:** El trabajador que sea sorprendido utilizando indebidamente o sustrayendo recursos de la empresa será separado de su cargo hasta que inicie la investigación administrativa de carácter disciplinario que defina su situación laboral.

#### **CAPÍTULO XIV**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTÍCULO 55.** 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 se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**PARÁGRAFO I.** 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 II.** 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 estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**PARÁGRAFO III.** 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 IV.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**PARÁGRAFO V.** Si en la empresa no hay sindicato, o si habiendo uno el trabajador no está afiliado a él, el trabajador podrá estar acompañado en la diligencia por dos compañeros de trabajo, si él así lo solicita.

**PARÁGRAFO VI.** La impugnación deberá presentarse máximo al día hábil siguiente a la notificación de la determinación, la cual será analizada por la Jefatura LATAM de Personas y Cultura de la compañía.

**ARTÍCULO 56.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de la parte señalada en el artículo anterior, que garantiza el ejercicio del derecho de defensa del trabajador inculcado.

## **CAPÍTULO XV**

### **RECLAMOS: PERSONA ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 57.** Los reclamos de los trabajadores deberán seguir el conducto regular, según el organigrama de la empresa:

- Jefe Inmediato
- Jefe de área
- Jefe de Gestión Humana

El correspondiente superior los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 58.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores puedan asesorarse del jefe de Gestión Humana de la empresa o del sindicato respectivo si existiere.

## **CAPÍTULO XVI**

### **PRESTACIONES SOCIALES**

Los trabajadores de la empresa gozan únicamente de las prestaciones sociales ordinarias contempladas en el C.S.T.

## **CAPÍTULO XVII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 59.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el presente estatuto constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia entre los trabajadores de cualquier índole dentro de la empresa, a promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Por lo anterior, la empresa ha definido los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
3. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
4. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
6. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
9. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
10. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
11. Capacitar 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.

**ARTÍCULO 60.** Cuando se presenten supuestas o se confirmen conductas de acoso laboral, la empresa adelantará las siguientes medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
2. Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
6. Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 61.** Definiciones:

1. Acoso laboral: se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
2. Violencia en el mundo del trabajo: es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

**ARTÍCULO 62.** Modalidades generales de acoso laboral, definidas en la misma Ley y en tal sentido serán aplicadas e interpretadas por el presente reglamento y son:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en este artículo, teniéndose en cuenta las circunstancias previstas en la Ley.

Para efecto de mejor entendimiento del presente capítulo definimos:

**1. Sujetos activos o autores del acoso laboral:**

- a. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa en la cual haya relaciones laborales.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado

**2. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:**

- a. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo.
- b. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

**3. Son sujetos partícipes el acoso laboral:**

- a. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**PARÁGRAFO I.** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 63.** Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral.

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

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 64.** Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes.

1. Reiteración de la conducta;
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 65.** Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

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

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

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

**ARTÍCULO 66.** Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que trata el C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que trata este Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

**PARÁGRAFO.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

#### **PROCEDIMIENTO PARA MANEJAR Y SUPERAR EL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 67.** Tendrá como finalidad principal la superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley y lo establecido en el presente reglamento, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral; para lo cual se establece el procedimiento interno que a continuación se enuncia, bajo estrictos parámetros de confidencialidad, imparcialidad, efectividad respecto de los sujetos activos y pasivos de las conductas que puedan llegar a configurar circunstancias que de acuerdo con la ley sean de acoso laboral.

El procedimiento interno de que trata el presente capítulo se basa en los principios rectores constitucional y legalmente consagrados de la dignidad humana, libertad personal de los individuos, igualdad, imparcialidad, del derecho a la defensa, intimidad y confidencialidad de las actuaciones.

**ARTÍCULO 68.** La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral conformado por representantes de la empresa y de los trabajadores, el cual se regirá por la normatividad vigente definida para este Comité y tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
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 entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja
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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión human y salud y seguridad en el trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. 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 entidad pública o la empresa privada.

**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 las y los integrantes 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 entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, 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.

**Secretaría 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 las y los integrantes 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas 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 entidad pública o empresa privada.
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. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

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.

**PARÁGRAFO I.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**PARÁGRAFO II.** Toda la actuación del Comité de Convivencia Laboral es confidencial y debe ser documentada, garantizando siempre el ejercicio del derecho de defensa, contradicción y debido proceso al (los) inculpado (s).

**PARÁGRAFO III.** Cuando existan varios centros de trabajo, la empresa deberá conformar un comité central, y adicionalmente, los que considere necesarios conforme a su estructura interna, pudiendo organizarse por regiones, departamentos, municipios, localidades o centros de trabajo, con el fin de garantizar accesibilidad, oportunidad y cercanía en la gestión de las

quejas. La conformación de varios comités debe asegurar que todas las y los trabajadores cuenten con instancias efectivas de atención, sin importar el lugar donde presten sus servicios.

**ARTÍCULO 69.** Para efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la empresa establecerá un procedimiento interno que se ajusta al artículo 67 del presente Reglamento y a las disposiciones legales vigentes, y que pretende asegurar el acceso de cualquier persona vinculada laboralmente con la Empresa, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir un presunto acoso laboral, que le garanticen parámetros de confidencialidad, efectividad y conciliación señaladas por la ley.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 70. ACTOS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.** Constituye acoso sexual en el ámbito laboral *todo acto de persecución*, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

**ARTÍCULO 71. CONTEXTO LABORAL.** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 72. POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.** Siendo la convivencia y las buenas relaciones laborales uno de los pilares de la Empresa y respetando los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008: pro persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad, la empresa, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2365 de 2024, se compromete a:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
3. Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.

**ARTÍCULO 73. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL.** Las personas involucradas en presuntas conductas de acoso sexual tienen los siguientes derechos:

1. Derechos de las víctimas: Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros.
2. Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia.
3. Derechos de los testigos: los testigos de presuntas conductas de acoso sexual tienen derecho a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con los presuntos agresores.

**ARTÍCULO 74. TRÁMITE DE LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL.** Se establece el siguiente trámite y en lo no previsto, se hará remisión a la Ley 2365 de 2024:

1. Toda persona que considere sufrir situaciones de acoso sexual en el contexto laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas.
2. La recepción y trámite de quejas por presunto acoso sexual en el ámbito laboral, estará a cargo de la Jefatura de Gestión Humana de la Empresa.
3. Las quejas se pueden presentar verbalmente o por escrito de manera personal o a través del correo electrónico de jefe de Personas y Cultura LATAM: Sarmiento Moreno Jorge,

[jorge.sarmiento@aqualia.com](mailto:jorge.sarmiento@aqualia.com) , con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral.

4. La persona que realiza la denuncia de acoso sexual debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes respectivos, en caso de contar con ellos.
5. La queja se manejará de manera confidencial y autónoma procurando la no revictimización y la no repetición de la conducta.
6. Una vez recibida la queja se informará a la víctima que tiene la facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar la conducta y los responsables. De igual forma, si la víctima lo solicita, la empresa remitirá la denuncia a la autoridad competente, respetando el derecho a la intimidad de la víctima.
7. En caso de que las circunstancias de la víctima lo exijan, se le orientará para que active de manera inmediata:
  - la línea de salud mental de la ARL SURA, para recibir la atención emocional y psicológica.
  - En caso de requerir atención física debe dirigirse a la IPS de la red de prestadores de la EPS. En todo caso, la recomendación será que todo se haga antes de que hayan transcurrido 72 horas desde que se configuró la conducta de acoso sexual.
  - La línea púrpura a nivel nacional 155 para violencia de género, que está disponible 24 horas al día.
  - La línea única de emergencia 123, que está disponible 24 horas al día.
8. La Jefatura de Gestión Humana tomará las medidas de protección que corresponda conforme a lo previsto en la Ley 2365 de 2024 y adelantará la investigación correspondiente para determinar si existió la conducta de acoso sexual denunciada y en caso de confirmarse, se adelantarán los trámites legales para adoptar las medidas contra quienes resulten responsables. En todo caso, en el proceso de investigación se respetarán todos los derechos laborales de los involucrados.
9. La Jefatura de Gestión Humana debe generar un informe de hallazgos y decisiones que permita identificar las medidas de corrección y sanción adoptadas por la empresa.
10. La Jefatura de Gestión Humana informará a las partes involucradas la decisión tomada y el cierre del expediente. En caso de que se hayan previsto medidas de seguimiento, el expediente no se podrá cerrar hasta que dichas medidas hayan concluido.

**ARTÍCULO 75. ESTABILIDAD LABORAL.** La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

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

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

## **CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 76.** El Empleador publicará, mediante circular interna, en cartelera de la empresa y de manera virtual el Reglamento Interno de Trabajo e informará a los trabajadores del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

## **CAPÍTULO XX VIGENCIA**

**ARTÍCULO 77.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de la publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

## **CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 78.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPÍTULO XXII**  
**CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 79.** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Manati, Atlantico, 01 de enero de 2026

---

**JORGE ALEJANDRO SARMIENTO M.**  
Apoderado General de Facultades  
Cédula De Ciudadanía No. 1.014.202.426