

CAPITULO I REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa COPORACION COLOMBIANA DE LOGISTICA S.A. domiciliada en la Avenida Calle 22 # 68B-75 de la ciudad de Bogotá, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto : así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Artículo 2.8.1.3.10 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016), ni la libreta Militar (Ley 1861 de 2017, Artículo 42 y Decreto Antitrámites 019 de 2012).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cualquier inexactitud u omisión de los datos suministrados a la Empresa para el ingreso o cualquier modificación, alteración o falsificación de los certificados e información general de que trata el Artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.



PARÁGRAFO TERCERO: La consecución de los documentos enunciados es un acto meramente voluntario del aspirante, La Empresa no se hace responsable de los gastos realizados con tal motivo, salvo los que expresamente se disponga lo contrario, ni queda obligada a contratarlo, aunque los documentos sean plenamente satisfactorios y el aspirante resulte apto para el oficio deseado.

PARÁGRAFO CUARTO. Salvo disposición legal en contrario, la empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal que considere adecuado, de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la empresa para la contratación del postulante.

El proceso de selección se sujetará, además de las normas laborales vigentes, a las políticas internas, en especial los parámetros establecidos en la política de conflicto de intereses y conducta en general.

PARÁGRAFO QUINTO: Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo, o en su defecto de la primera autoridad, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de familia. Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código de la infancia y la adolescencia.

PARÁGRAFO SEXTO: De acuerdo con lo establecido en la Ley 1918 de 2018 y en el Decreto 753 de 2019, se establece la obligación para las empresas de consultar el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, aplicable para empleadores que dispongan de cargos o empleos que impliquen trato directo y habitual con menores de edad. Esta es una obligación que debe cumplirse al momento de adelantar procesos de selección y mientras esté vigente el vínculo laboral. Como consecuencia de lo anterior, y en la medida que al interior de la empresa existan cargos que exijan trato directo y habitual con menores de edad, se exigirá autorización para consultar el referido registro, no solamente en los procesos de selección sino también en vigencia del vínculo laboral.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).



ARTICULO 4. 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 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. 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 (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de CORPORACIÓN COLOMBIANA DE LOGÍSTICA S.A. de acuerdo con su objeto social, y tal como se establece en los contratos de trabajo. CORPORACIÓN COLOMBIANA DE LOGÍSTICA S.A. podrá fijar diferentes horarios para ciertos cargos, haciendo una distribución técnica de la jornada y adecuando el horario más conveniente para el servicio, con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo. De igual manera, se resalta la posibilidad que establece la Ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible, tal como se establece en el presente capítulo.

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:



DIAS LABORABLES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

ADMINISTRATIVO

DE LUNES A VIERNES MAÑANA

08:00 A.M. A 12:30 P.M.

HORA DE ALIMENTACIÓN

12:30 P.M. a 01:30 P.M.

TARDE DE LUNES A JUEVES

01:30 P.M. A 05:30 P.M.

TARDE VIERNES

01:30 P.M. A 05:00 P.M.

OPERATIVO

DE LUNES A VIERNES MAÑANA

8:00 A.M. A 01:00 P.M.

HORA DE ALIMENTACIÓN

01:00 P.M. a 02:00 P.M.

TARDE DE LUNES A JUEVES

02:00 P.M. A 05:30 P.M.

TARDE VIERNES

01:30 P.M. A 05:00 P.M.

DE LUNES A VIERNES MAÑANA

08:00 A.M. A 01:00 P.M.

HORA DE ALIMENTACIÓN

01:00 P.M. a 02:00 P.M.

TARDE DE LUNES A JUEVES

02:00 P.M. A 04:30 P.M.

TARDE VIERNES

01:30 P.M. A 05:00 P.M.

SABADOS MAÑANA

08:00 A.M. A 12:00 A.M.

DE LUNES A VIERNES MAÑANA

07:30 A.M. A 12:30 P.M.

HORA DE ALIMENTACIÓN

12:30 P.M. a 01:30 P.M.

TARDE DE LUNES A JUEVES

01:30 P.M. A 04:00 P.M.



TARDE VIERNES

01:30 P.M. A 04:30 P.M.

SABADOS MAÑANA

08:00 A.M. A 12:00 A.M.

CUMPLIMIENTO LEY 2101 DE 2021. La Compañía cumplirá con todas las disposiciones de reducción gradual de la jornada establecidas en la Ley 2101 de 2021. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 5 de la citada norma, se aplicará de manera extensiva la reducción gradual de la jornada a las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1: Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán programadas de acuerdo con las necesidades de cada servicio y su reglamentación específica.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo el número de horas que señalen las normas vigentes y máximo el número de horas que señalen las normas vigentes sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Jornada laboral flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima semanal 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.

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARAGRAFO 3: La empresa de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la empresa, éstas serán remuneradas según corresponda.

PARAGRAFO 4: El empleador decidió otorgar a los trabajadores un descanso de 30 minutos diarios que se podrán tomar en cada jornada por lapsos de 15 minutos. La empresa de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para, modificar, cambiar o suprimir dicho descanso.

ARTÍCULO 9. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las horas de trabajo semanal de la jornada máxima legal aplicable ampliando la jornada ordinaria hasta por 2 horas, por acuerdo entre las



partes, 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 (Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO. 10. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada semanal puede ampliarse en más de 8 horas o en más, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de 3 semanas no pase el límite diario y semanal de la jornada. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Los horarios de los trabajadores que laboren por turnos se establecerán mediante programación, atendiendo a las previsiones legales según el caso. Los respectivos turnos de trabajo pueden variar de acuerdo con las necesidades de las actividades del Empleador, pudiendo este hacer uso de las diferentes modalidades de turnos de trabajo de qué trata la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 11. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de 56 por semana.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de 2 turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo (Artículo 20, literal c de la Ley 50 de 1990).

Los horarios de los trabajadores que laboren por turnos se establecerán mediante programación, atendiendo a las previsiones legales según el caso. Los respectivos turnos de trabajo pueden variar de acuerdo con las necesidades de la Empresa, pudiendo esta hacer uso de las diferentes modalidades de turnos de trabajo que trata la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 1: El personal debe presentarse con la dotación de trabajo que le entregue el empleador si la tuviere y con todo lo necesario para el adecuado ejercicio de sus labores. Así mismo, deberá usar los elementos de protección personal que se requieren para las actividades a realizar, las cuales son entregadas por el empleador.

PARÁGRAFO 2: No están sujetos a la jornada de trabajo diaria, por estar excluidos legalmente de las regulaciones sobre la jornada máxima y demás, debido a sus funciones, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo (art. 32 C.S.T). Dichos trabajadores deberán laborar todo el tiempo que fuese necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones, sin que haya lugar al reconocimiento de horas extras o suplementarias.

CAPITULO V



LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 12. Trabajo ordinario y nocturno. La Empresa se acoge a las normas que adicionen o modifiquen lo dispuesto frente a trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTICULO 13. 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 (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 14. 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 máximo 12 semanales.

La compañía deberá llevar un registro del número de horas extra laboradas por cada trabajador previa autorización escrita, actividades desarrolladas, fecha y hora de inicio y fin Y si corresponde a una hora extra diurna o nocturna.

PARÁGRAFO 1: El número de horas de trabajo señalado en el artículo anterior podrá ser elevado por orden de la Empresa y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor establecidas en este Reglamento o en los acuerdos especiales que existan al respecto, la Empresa pagará el valor de tales horas, con los recargos de ley, en forma adicional. Este pago solamente se causará y se hará si existe autorización previa, expresa y escrita, por parte del superior jerárquico para su realización.

ARTICULO 15. 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 16. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice previamente a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 17. 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, 09 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús y todos los que la ley expresamente designe.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, y todos los que la ley expresamente designe, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).



PARÁGRAFO 2: trabajo dominical y festivo. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

La empresa se acogerá a las normas vigentes que regulen la remuneración del trabajo dominical y festivo. En todo caso, las tasas de liquidación actualmente vigentes son las siguientes:

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El recargo será adoptado de forma gradual conforme a lo señalado en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, por lo tanto, será de 80% hasta junio de 2026; de 90% a partir del 01 de julio de 2026, y de 100% a partir del 01 de julio de 2027.

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

PARAGRAFO 2.1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en un día diferente al domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

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

ARTICULO 18. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 19. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o



compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 21. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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 187, C.S.T.).

ARTICULO 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.) en todo caso, deberá acordar nuevamente con el empleador la fecha de reanudación.

ARTICULO 23. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (artículo 20 de la ley 1429 de 2010).

ARTICULO 24. 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 (2) años.

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

ARTICULO 25. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 26. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).



PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 27. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

Por grave calamidad doméstica se entiende el hecho imprevisto y/o irresistible en el entorno del núcleo familiar del trabajador que no puede ser atendido por un tercero y requiere de la dedicación del trabajador para atender la urgencia. El trabajador se obliga a suministrar las pruebas correspondientes tan pronto se presente y en todo caso, deberá dar aviso inmediato al empleador. Será facultativo de la compañía el establecer las circunstancias que efectivamente puedan ser consideradas calamidad doméstica y que por tanto den lugar a otorgar el permiso.

La definición de grave calamidad doméstica quedará sujeta a la definición legal o jurisprudencial que se establezca para tal efecto.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997 Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Para casos diferentes a los anteriores, siempre que las circunstancias lo permitan la empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para la concurrencia a citas médicas



programadas. En este caso el aviso del permiso lo deberá solicitar el trabajador con la debida anticipación.

En cualquiera de estos casos, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se evidencie ingreso y salida del respectivo servicio, a efectos de que el empleador pueda verificar que la cita médica coincidió con el día y la hora del respectivo permiso.

- Licencia para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Además, se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto de acuerdo con la Ley vigente.
- La Empresa concederá la licencia de paternidad de acuerdo con la norma que esté actualmente vigente y que sea reconocida por parte de la EPS. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá ser entregado por el trabajador a la Empresa a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha del nacimiento del menor. En caso de incumplimiento de este plazo y la consecuente negativa de reconocimiento por parte de la EPS, la Empresa otorgará los días de descanso sin reconocimiento de prestación económica, al ser un hecho imputable al trabajador.
- De igual forma, se podrá conceder la licencia parental compartida, respecto de la cual, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley para ello. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. (Ley 2114 de 2021)
- Por su parte, también podrá ser solicitada la licencia parental flexible de tiempo parcial con base en las disposiciones de la ley ya citada, en virtud de la cual los padres podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. El padre podrá usar esta figura para las dos (2) semanas de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad. En todo caso, para dar aplicación a esta licencia, se requerirá de la previa aprobación del empleador, además de acreditar los demás requisitos establecidos legalmente para ello. (Ley 2114 de 2021)
- Los permisos deben estar debidamente justificados y su otorgamiento estará sujeto a las políticas que para tal efecto disponga la empresa y a la operación, ya que implica un ausentismo en el puesto de trabajo.



- La empresa concederá la licencia de maternidad de la que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, por un término de dieciocho (18) semanas, en los términos y condiciones señalados en la legislación vigente.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Artículo 236, Ley 1468 de 2011)

Licencia de maternidad preparto: Dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto debidamente acreditada con el certificado médico que registre las especificaciones anteriormente señaladas. Con todo, la futura madre puede trasladar una de las dos semanas de licencia previa para disfrutarla después del parto, caso en el cual, gozaría de sólo una (1) semana preparto.

Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por el tiempo de licencia preparto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el post parto inmediato.

En el caso de partos prematuros la licencia se incrementará de acuerdo con el certificado de nacido vivo y el certificado médico en la diferencia existente entre la fecha gestacional y el nacimiento a término.

En caso de partos múltiples o de madres de un hijo con discapacidad la licencia se incrementará, además, en otras dos (2) semanas.

En caso de aborto o parto prematuro no viable, se debe conceder a la trabajadora una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas que se reconocerán de conformidad con un certificado médico que contenga la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro que señale el día en que tuvo lugar y la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

A las madres adoptantes (y padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente) se les reconocerá la misma licencia que se concede en caso de maternidad, que se empezará a contar desde la fecha de la entrega oficial del menor recibido en adopción.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia de maternidad, deberá informarse al empleador del padre del niño que le debe conceder una licencia por el tiempo que le faltaba a la madre para finalizar la licencia post parto concedida.



Se concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia, programadas con especialistas o relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. Para el caso de las citas médicas programadas, el trabajador deberá informar al empleador con un tiempo racional y prudencial de antelación y presentar el certificado médico correspondiente, cuando la naturaleza de la cita lo permita. En caso contrario, deberá allegar la constancia de atención médica finalizada en un máximo al día siguiente de ser expedida por el profesional de la salud, se deja constancia que no es válido solo el Triage.

Se otorgará permiso remunerado al trabajador que deba asistir, en calidad de acudiente, a obligaciones escolares de sus hijos, hijas o personas bajo su custodia, cuando la asistencia sea obligatoria por requerimiento formal del centro educativo. El trabajador deberá presentar la citación o requerimiento expedido por la institución educativa que indique que es de asistencia obligatoria y el documento que acredite que es al acudiente. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación máximo al día siguiente de la citación.

Se concederá permiso remunerado para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador presente la citación oficial expedida por la autoridad competente y justifique la necesidad de su comparecencia en el horario laboral. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación máximo al día siguiente de la citación.

PARAGRAFO 1: En todo caso, el incumplimiento de los plazos previstos en el presente artículo para la presentación a la Empresa de los documentos que soporten alguna incapacidad o licencia será considerado como falta grave y facultará a la Empresa para dar inicio y trámite al proceso disciplinario que corresponda.

Autorización de otro tipo de permisos. La autorización de otro tipo de permisos que requiera el trabajador, diferentes a los enunciados en el artículo anterior se tramitará diligenciando el formato que defina la empresa, el cual debe ser firmado por el inmediato y presentado al departamento de Talento Humano, con por lo menos dos (2) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsible, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARÁGRAFO 2. Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio, y comunicará al empleado solicitante la decisión. En caso de duda el jefe inmediato consultará con el área de Talento Humano.

PARÁGRAFO 3. Toda ausencia no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y EL EMPLEADOR tendrá la facultad de no pagar el salario por el tiempo no laborado,



incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T. Lo anterior se deberá verificar a través de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 4. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se considerará una falta grave y en consecuencia con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.,

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 28. 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 los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 29. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).



ARTICULO 30. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAS VENCIDAS

En todo caso, como la fecha y frecuencia del pago es definido por la Empresa, estos podrán ser modificados de manera unilateral dando un aviso previo a los trabajadores.

ARTICULO 31. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

PARÁGRAFO 1: En la empresa NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO VIII

SERVICIO MÉDICO, 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

ARTICULO 32. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 33. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.



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

ARTICULO 35. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena 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.

ARTICULO 36. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben 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 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO 2: El Trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad está a cargo del empleador. (decreto ley-19 del 10 de enero de 2012)

ARTICULO 37. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. (Resolución 1401 de 2007).

ARTICULO 38. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 39. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual



deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

Cuando se trate de accidentes graves y mortales, así como enfermedades diagnosticadas como laborales, adicionalmente deberá reportarse a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

ARTICULO 40. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 41. 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.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 42. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

PRESIDENTE
DIRECTORES
GERENTES
JEFES
COORDINADORES
PROFESIONALES - ANALISTAS
SUPERVISORES
LIDERES
AUXILIARES
OPERARIOS

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa quien desempeñe el cargo de Gerente de Gestión humana.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 43. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)



ARTICULO 44. 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. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los 75 decibeles
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.



11. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
12. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
13. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
14. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
15. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
16. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
17. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
18. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos



cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

19. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
20. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
21. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
22. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
23. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los 3.250 metros sobre el nivel del mar.
24. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
25. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
26. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes hombres



hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.

27. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
28. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
29. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
30. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
31. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
32. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
33. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto



técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en 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 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

La empresa se acoge a las normas vigentes que regulen la jornada de los menores de edad.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal 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 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.



8. 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.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 46. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

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



3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

ARTICULO 47. Son también obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
2. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio de Protección Social.
3. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la Empresa, fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la Empresa, firmada por el Supervisor o Jefe de Área.
4. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para la solicitud de los permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
5. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida tanto en la mañana como en la tarde.
6. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que los trabajadores deban cambiarse de ropa, dicho cambio se hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa.
7. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas y materias primas a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.



8. Mantener aseados y en orden maquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
9. Al final de cada turno limpiar los lugares y máquinas donde haya trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo.
10. Hacer limpieza, reparación y mantenimiento menor de las maquinas o equipo a su cargo.
11. Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla, o accidente que ocurra a maquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
12. Evitar desperdiciar las materias primas o producir trabajos defectuosos salvo deterioro normal.
13. Utilizar durante las labores el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Empresa.
14. Usar las maquinas, herramientas y materias primas sólo en beneficio de la Empresa.
15. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la Empresa en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
16. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que pueden poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa.
17. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
18. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al Ejecutivo del Área responsable.
19. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares.
20. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal, siendo obligación especial el baño diario debido al tipo de trabajo que se realiza, el cual exige una higiene absoluta.
21. Lavarse las manos después de utilizar las instalaciones sanitarias o después de la realización de actividades que las hayan podido contaminar.



22. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
23. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
24. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
25. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario.
26. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados para el puesto.
27. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero por necesidad del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
28. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
29. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Ejecutivo de área o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa o al personal.
30. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 148 del C.S.T
31. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
32. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
33. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase a la empresa, en señal de recibo.



34. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral informes, cartas y circulares.
35. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia que en cualquier momento ordene la empresa o autoridades competentes, tendientes a verificar las óptimas condiciones físicas y mentales del trabajador, necesarias para la adecuada prestación del servicio, evitando riesgos para la seguridad e integridad de los bienes de la empresa y de todo el personal.
36. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materias primas, energía, agua, implementos de aseo, papelería y demás elementos o materiales empleados en la empresa.

ARTICULO 48. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.



6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. 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.
13. 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.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.



15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. 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.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTICULO 49. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

ARTICULO 50. Son también prohibiciones especiales del trabajador:

1. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.



2. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa y por escrito a su jefe inmediato.
3. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
4. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el tiempo de trabajo.
5. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
6. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
7. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
8. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
9. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
10. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
11. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax, los computadores, las fotocopadoras y cualquier otro implemento de oficina o taller de propiedad de la Empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
12. Usar materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas o permitir que se destine a fines diferentes de su objeto.
13. Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
14. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.



15. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las maquinas o equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados para la Empresa.
16. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que personas ajenas a la Empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
17. Verificar reuniones en locales o predios de la Empresa, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la Empresa, aun cuando sean en horas distintas al horario de trabajo.
18. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
19. Haber presentado para la admisión en la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
20. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella.
21. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
22. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador.
23. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Empresa, sin la debida autorización, se debe permitir siempre ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe.
24. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Empresa.
25. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
26. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma.



27. Retirar información de base magnética (cassettes, diskettes, cds, usb, etc.) sin la autorización escrita debida.
28. Introducir en los computadores de la Empresa, medios magnéticos ajenos a la Empresa que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
29. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes que comprometan los intereses de la Empresa.
30. Delegar a terceros funciones inherentes a su cargo.
31. Permitir a terceros la utilización de la papelería oficial de la Compañía.
32. Falsificar, adulterar o manipular la información y los documentos, tales como, solicitudes de crédito y pagarés y en general todos aquellos relacionados con la labor comercial.
33. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, Empleados de terceros, así como a los bienes del Empleador.
34. Presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
35. Trabajar horas extras sin previa autorización del jefe inmediato que, además, conste por escrito.
36. Incitar a los demás trabajadores a desconocer normas internas e instrucciones de la empresa.
37. Mantener, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes.
38. Atentar contra la higiene y sanidad del sitio de trabajo.
39. Fumar o vapear en las instalaciones de la empresa como en las de los clientes a los cuales esta les presta sus servicios, donde el trabajador debe ejecutar sus labores.
40. Tomar alimentos o bebidas en los sitios no autorizados por la empresa para ello.
41. Propiciar, organizar o participar en conductas inmorales o no permitidas al interior de la empresa tales como realizar fiestas, fumar, ingerir bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas, actos sexuales y demás actividades que puedan alterar las normas de convivencia.



42. Omitir el reportar de manera inmediata a Talento Humano cualquier pago en exceso.
43. Negarse a realizar las pruebas aleatorias de seguridad, alcoholemia, drogas, y demás pruebas que determine la empresa.
44. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros, superiores, clientes, proveedores o usuarios dentro o fuera del trabajo y en general cualquier exceso en el lenguaje.
45. Firmar a nombre de otra persona.
46. Tomar bases de datos para su uso personal o para terceros.
47. Realizar negocios propios con productos o materiales de propiedad de la Compañía.
48. Usar la marca empresarial, sus sedes, símbolos, uniformes y otros medios de identificación de la empresa para promover sus actividades tanto personales como para terceros, así como el uso de las herramientas, dispositivos, aplicaciones y demás recursos entregados por la empresa al trabajador para el desarrollo de sus funciones, a través de redes sociales, plataformas digitales y cualquier otro medio público,
49. Asumir vocería en medios de comunicación masiva en nombre de la empresa sin previa y expresa autorización del equipo competente para ello.
50. Publicar contenido en cualquier red social, ya sea desde una cuenta propia o de terceros, en el cual se haga uso de las instalaciones de la empresa, de las herramientas entregadas en virtud de la relación laboral, de la dotación y/o los uniformes que le sean asignados para promocionar productos o servicios de una marca diferente a la empresa.
51. Publicar contenido en cualquier red social, ya sea desde una cuenta propia o de terceros que incluya información de otros colaboradores de la empresa, usuarios, clientes o proveedores en concordancia con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales.
52. Crear cuentas en redes sociales que involucren de cualquier manera a la empresa o sus áreas, sin previa autorización del área encargada o de quien tiene a su cargo la gobernanza de los activos digitales.
53. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o buen nombre del Empleador.
54. Delegar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso del Empleador.



CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 51. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 52. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo, siempre que no configuren una falta grave, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

a. Llamado de atención

El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable, dejando copia en la hoja de vida respectiva.

b. Suspensión disciplinaria

La suspensión disciplinaria podrá imponerla la Empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

c. Multa

Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 53. Constituyen faltas graves:



- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando se trate de una falta reiterada o cuando, así sea la primera vez, el retraso ocasione graves perjuicios a la empresa.
- b) La falta total del trabajador en el turno correspondiente y, producto de ello, se causen graves perjuicios a la empresa.
- c) La falta total del trabajador en el turno correspondiente y, producto de ello, se causen graves perjuicios a la empresa.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

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

ARTICULO 54. Toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador deberá estar precedida de un debido proceso mediante el cual el Trabajador pueda ejercer plenamente su derecho de defensa. Este procedimiento debe realizarse de manera oportuna a partir del momento en el cual se conoce la falta por parte del Empleador.

El procedimiento disciplinario en “CORPORACION COLOMBIANA DE LOGISTICA” estará regulado por las siguientes etapas:

- a) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción y la formulación de los cargos imputados:

Mediante comunicación escrita entregada personalmente o enviada por correo electrónico a la dirección de correo corporativa o al último correo personal registrado en la empresa, o por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa, esta notificará el inicio del proceso disciplinario señalando:

- (i) Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos.
- (ii) Imputación de los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario.
- (iii) Imputación de las posibles obligaciones incumplidas o faltas en las cuales incurrió el trabajador.

En el evento que no se posible adelantar diligencia de descargos presencial, mediante comunicación escrita entregada personalmente, por correo electrónico o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa, se indicarán los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario así como la imputación de las posibles obligaciones incumplidas o las faltas en las cuales el trabajador incurrió y se trasladarán las pruebas con las cuales



cuenta la empresa, señalando el término en el cual deberán rendirse los descargos por escritos respecto de los hechos señalados en la comunicación entregada o enviada por el empleador así como el lugar al cual debe remitir sus descargos.

b) Diligencia de descargos:

En la fecha, hora y lugar determinados en la citación a la diligencia de descargos se llevará a cabo diligencia de descargos en la cual el trabajador podrá explicar su

versión de los hechos imputados, así como cualquier explicación o aclaración necesaria.

En dicha diligencia el Trabajador podrá aportar las pruebas que considere conducentes.

En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia.

Igualmente, EL EMPLEADOR podrá después y dentro de un término razonable, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, citación que deberá cumplir con lo señalado en literal a) de este artículo.

c) Decisión

Con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos o una vez remitidos los descargos por parte del trabajador y dentro de un término razonable, el empleador comunicará al Trabajador la decisión correspondiente.

En caso de que proceda alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme lo establecido en el contrato individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o el Código Sustantivo del Trabajo, la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o las faltas en que se incurrió.

Finalmente se señala que, ante la decisión adoptada por la empresa, el trabajador tendrá la posibilidad de presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, recurso de reposición ante el mismo funcionario que adoptó la decisión, con carácter devolutivo.

PARÁGRAFO: Todos los procesos disciplinarios deberán surtirse respetando las etapas antes mencionadas y conforme al procedimiento que para el efecto tenga establecido la compañía en la correspondiente política.



ARTICULO 55. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 56. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerente de Gestión Humana, quien los oírán y resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 57. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 58. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 59. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

1. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



2. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 60. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Conforme a lo establecido en la resolución 3461 del 2025 las normas que las modifiquen. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. La conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral será la dispuesta por normas vigentes.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades y las que señalen las normas vigentes sobre la materia:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
 - b. 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.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - e. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.



- f. 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 deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- g. 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 con copia al trabajador.
- h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- i. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- j. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
3. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
4. Si las partes han llegado a un acuerdo, el Comité debe hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la solicitud o queja, verificado el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
5. Si las partes no llegan a un acuerdo, no cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el



trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

6. El CCL en el caso de empresas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. En el caso de empresas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. Sin embargo, la empresa podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

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

8. Las empresas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Por lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, se tendrá la conformación del Comité de la siguiente manera:

- Mantener la conformación del Comité de Convivencia Laboral a nivel central (actualmente vigente).
- Conformar un Comité de Convivencia Laboral por cada regional, distribuidas de la siguiente manera:
 - Regional Norte: Barranquilla, Santa Marta y Cartagena.
 - Regional Sur: Yumbo y Buenaventura.
 - Regional Centro: Bogotá, Medellín y Funza.

Para las sedes que cuentan con tres (3) o (2) colaboradores, la representación será a través de los comités regionales (Norte, Sur y Centro), con el fin de dar cumplimiento al requisito legal de manera adecuada y acorde con las características operativas de estos centros de trabajo.

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



10. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se le haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.
11. El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.
12. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano o recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. El Comité se reunirá extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de la queja.
13. El Comité tendrá un presidente(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones: a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias; b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz; c) Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual; d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información; e) Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
14. El Comité tendrá un secretario(a) elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones: a) 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; b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión; c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma; d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia; e) Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información; f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité; g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa; h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas; i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas



de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

15. La empresa deberá: a) Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo; b) Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento; c) Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

ARTICULO 61. La Empresa se compromete a fomentar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, donde todas las personas se sientan seguras y respetadas. Para ello implementará una política de Prevención de acoso sexual, la cual es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la Corporación Colombiana de logística

ARTÍCULO 62. De acuerdo con lo señalado en la Ley 2365 de 2024 se entiende por acoso sexual, 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.

PARÁGRAFO 1: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, las interacciones que tengan los trabajadores y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue ejercida 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 teletrabajo suplementario.
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.
7. ARTÍCULO 63. Se encuentra estrictamente prohibido incurrir en cualquier conducta o acto que pueda ser catalogado como acoso sexual. Por lo tanto, es obligación de los trabajadores informar a la empresa a través del comité de prevención de acoso sexual de forma inmediata sobre cualquier conducta presuntamente constitutiva de acoso sexual que se haya presentado en su contra o en contra de terceros y de la cual sea testigo.
8. Para tales efectos, el comité de prevención de acoso sexual realizará las investigaciones de rigor citando a las partes involucradas y a los testigos que puedan existir, para aclarar los hechos y dar manejo a la situación de acuerdo con lo establecido en la ley vigente. Si se logra determinar la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, la empresa a través del área que realiza las funciones de gestión humana o Recursos Humanos dará inicio al correspondiente proceso disciplinario y citará a la parte responsable involucrada para tales efectos.
9. Una vez adelantado el proceso disciplinario, la empresa en calidad de empleador determinará la sanción aplicable de conformidad con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y en la Ley. En todo caso, incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual constituye una falta que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en caso de quedar plenamente comprobada la responsabilidad del trabajador.

CAPÍTULO XVII CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 62. Sin perjuicio de la naturaleza propia de los aprendices, que no es asimilable a la de un trabajador, las reglas aplicables al contrato de aprendizaje serán las que fijen las normas vigentes en la materia.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 63. El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en la Ley 1429 de 2010.

CAPITULO XIX VIGENCIA



ARTÍCULO 64. El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento y fecha desde la cual entrará en aplicación. (Artículo 119, C, S, T. Modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

**CAPITULO XX
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 65. 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.

**CAPITULO XX
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 68. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 25 de junio de 2026
DIRECCION: Av. Calle 22 # 68B-75 BOGOTA, D.C.
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA



Erikson Lopez
Representante Legal

