# Reglamento Interno de Trabajo Gramalote Colombia

## TABLA DE CONTENIDO


CAPÍTULO I
CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN
CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS
CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO
CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO
CAPÍTULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO
CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS
CAPÍTULO IX PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES
CAPÍTULO X SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORA DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN
CAPÍTULO XI SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN
CAPÍTULO XIII ORDEN JERARQUICO
CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS
CAPÍTULO XV TELETRABAJO
CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS
CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS
CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS, Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS
CAPÍTULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION
CAPÍTULO XX TERMINACIÓN DE CONTRATOS
CAPÍTULO XXI MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+
CAPÍTULO XXII DESCONEXIÓN LABORAL
CAPÍTULO XXIII PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL
CAPÍTULO XIV PRESTACIONES ADICIONALES
CAPÍTULO XV PUBLICACIONES
CAPÍTULO XVI CLAUSULAS INEFICACES
CAPÍTULO XVII VIGENCIA
CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES


## CAPÍTULO I

**ART. 1°-** El presente es el reglamento de trabajo suscrito por GRAMALOTE COLOMBIA, con NIT 900.084.407-9 domiciliada en Medellín, y a sus disposiciones quedan sometidos, tanto GRAMALOTE COLOMBIA, como todos sus trabajadores. Este reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que de acuerdo con la ley laboral colombiana, solo pueden ser favorables a los trabajadores.

## CAPÍTULO II

**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ART. 2°- VINCULACIÓN.** Quien aspire a desempeñar un cargo al interior de la empresa GRAMALOTE COLOMBIA, debe hacer el proceso de registro de su hoja de vida y aplicación a la correspondiente Oferta, realizando los pasos correspondientes o a través del medio que ésta disponga para su registro como aspirante.

El/la aspirante convocado(a) a concursar, se someterá a un proceso de selección siguiendo los parámetros que la empresa determine.
Una vez seleccionado para un cargo en la empresa, el/la seleccionado(a) deberá adjuntar los siguientes documentos para su contratación:

a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, visa de visitante, migrante o residente que cuente con el respectivo permiso para trabajar en la empresa, o tarjeta de identidad según aplique.
b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo 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 de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado y en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d) Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto del plantel de educación donde hubiere estudiado.
e) Fotocopia del Diploma para profesionales o del Acta de grado.
f) Tarjeta, matrícula o licencia para ejercer la profesión, si la ley así lo determina.
g) Hoja de vida actualizada.
h) Fotografía actual 3x4 (Cualquier fondo).
i) Certificados de estudios realizados y/o diplomas respectivos.
j) Examen Pre ocupacional realizado por los médicos determinados por la empresa y cuyo costo será asumido por la Empresa, aclarando que este examen no hace parte del proceso de contratación.
k) Someterse a los exámenes médicos de ingreso de la empresa o de los que ésta designe, los cuales estarán serán asumidos por la Empresa.
l) Someterse, previa autorización por parte del candidato, a los demás exámenes de seguridad que la empresa establezca como medida de protección para sí misma y sus actuales trabajadores.
m) Formato de elección de entidades de seguridad social y de fondos de cesantías.
n) Certificado de la Administradora de Fondo de Pensiones donde se encuentre afiliado.
o) Declaración firmada donde conste que ha leído, entendido y aceptado el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
p) Diligenciar el formato de conflicto de intereses de la empresa.

**Parágrafo 1.-** La empresa podrá solicitar, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para la contratación. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, como datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Art. 1° Ley 13 de 1972), la prueba de gravidez para las mujeres, excepto en los casos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43 C.N., Art. 1° y 2° del convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Art. 22 Decreto 559 de 1991), preferencias sexuales, apariencia física y cualquier otra condición o situación que sirva de disculpa o excusa para no permitirle a una persona aspirar a un cargo o empleo en esta Empresa (Artículo 13 de la Constitución Política), tampoco se podrá exigir la libreta militar según lo estipulado en el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, en la circular 0039 del 13 de julio del 2021; sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar.

**Parágrafo 2.-** Toda inexactitud u omisión en la solicitud, cualquier modificación o cualquier información contraria a la realidad de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por GRAMALOTE COLOMBIA, y será una falta grave y, en consecuencia, causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa en aquellos casos en que GRAMALOTE conozca estos hechos con posterioridad a la contratación laboral.

**Parágrafo 3.-** Quien aspire a un empleo en GRAMALOTE COLOMBIA, deberá someterse a los exámenes médicos, psicológicos, clínicos y de laboratorio que en cada caso se le exijan, teniendo la obligación especial de ser verídico en todo momento y manifestar al momento del examen al personal médico, cualquier patología que padezca o que haya sufrido, para analizar si los riesgos a los que normalmente se va a exponer en el cargo a ejecutar son o no compatibles con sus condiciones de salud.

La declaratoria de aptitud no se considera ni puede ser tomada como discriminación, toda vez que esta valoración médica y psicológica se realiza en cumplimiento de los deberes de protección y cuidado. La Empresa cuenta con autonomía en la potestad de selección y contratación de personal. La condición física o estado de salud del aspirante no puede ser incompatible al cargo al que aspira.

## CAPÍTULO III

**PERÍODO DE PRUEBA**

**ART. 3°-** Una vez admitido el aspirante, la Empresa 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, la conveniencia y las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ART. 4°- ESTIPULACIÓN POR ESCRITO.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, numeral 1°).
ART. 5°- DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, entre el mismo empleador y el mismo trabajador, no es válida la estipulación sucesiva del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

**ART. 6°- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el inicio de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley laboral colombiana. (CST, art. 80).

## CAPÍTULO IV

**TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ART. 7°-** Son trabajadores accidentales, transitorios u ocasionales, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores deben estar afiliados a salud y riesgos laborales y tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley. (CST, art. 6).

## CAPÍTULO V

**JORNADA DE TRABAJO**

**ART. 8°.-** Los horarios de los trabajadores al interior de la Empresa se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y el desarrollo propio de las actividades de la misma.

Los días laborables para todo el personal de la Empresa son de lunes a viernes, en los turnos y horarios determinados por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos, conforme a la programación de horarios que realice la Empresa.

Cumpliendo con la Ley 2101 de 2021, la cual modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, al reducir la jornada laboral de manera gradual de la siguiente manera:

• A partir del 15 de julio de 2026 a 42 horas semanales.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan de manera enunciativa, las cuales en todo caso atienden a la necesidad del servicio y podrán ser modificadas de acuerdo con dicha necesidad:

• **Turnos de trabajo:** cuando se pacte la jornada por turnos se podrán manejar los siguientes turnos de trabajo sin perjuicio de la organización de otros:

• 5 días de trabajo X 2 días de descanso
•10 días de trabajo X 4 días de descanso
•15 días de trabajo X 6 días de descanso
•20 días de trabajo X 8 días de descanso

• **Horario Oficina:**
o Lunes a Jueves: Ingreso: 8 a.m - Salida: 6 p.m.
o Viernes: Ingreso: 8 a.m - Salida: 5 p.m.
o Tiempo de alimentación: 60 minutos (no hacen parte de la jornada laboral)

• **Horario Proyecto:**
o Lunes a Jueves: Ingreso: 7 a.m - Salida: 5 p.m.
o Viernes: Ingreso: 7 a.m - Salida: 4 p.m.
o Tiempo de alimentación: 60 minutos (no hacen parte de la jornada laboral)

La Empresa y las Cajas de Compensación podrán si así lo deciden, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

**Parágrafo 1.-** El horario de trabajo podrá ser diferente a los establecidos anteriormente, para los empleados cuya naturaleza del trabajo así lo determine respetando la jornada máxima laboral establecida por el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

**Parágrafo 2.-** La Empresa reconocerá los recargos a que haya lugar por el trabajo en día dominical o festivo y concederá los descansos compensatorios y pagos que correspondan conforme a lo establecido en los artículos 178 y 179 del CST y la Ley 789 de 2002 y a la Ley 2466 de 2025.

**Parágrafo 3.-** Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) empleados que laboren la jornada laboral completa a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Exoneración del Art. 6° de la Ley 2101 de 2021. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.)

**Parágrafo 4.-** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

**Parágrafo 5.-** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, tendrán derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, de conformidad a lo establecido en la Sentencia C-331 de 2023.

**Parágrafo 6.-** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3, literal c del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana en los términos del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de siete punto sesenta treinta y tres (7.33) horas , o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales , siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de siete punto sesenta treinta y tres (7.33) horas diarias, o en más de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo de horas extras.

**Parágrafo 7.-** La Empresa conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores dentro de los turnos y horarios que se requiera dentro de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa, de acuerdo a las necesidades del servicio.

**Parágrafo 8.-** Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, teniendo en cuenta el límite de la jornada del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Parágrafo 9.-** La Empresa se acoge a la implementación gradual de la disminución de la jornada ordinaria laboral, motivo por el cual, tanto la jornada máxima legal como las jornadas especiales se disminuirán en el número de horas correspondientes de conformidad con lo establecido en artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

**Parágrafo 10.-** Cuando se haya implementado la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas se exonera a la Compañía de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 respecto de la jornada semestral familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, sobre actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**Parágrafo 11.- FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador de un familiar en primer grado de consanguinidad con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición de cuidador, podrá gozar de flexibilidad horaria, podrá ser mediante trabajo en casa o trabajo remoto, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado. (Artículo 7º de la Ley 2297 de 2023).

## CAPÍTULO VI

**HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ART. 9°- TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.** De acuerdo el Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo ordinario y nocturno se comprende así:

a. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
b. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

A partir del 25 de diciembre de 2025, el Trabajo diurno y nocturno (Ley 2466 de 2025 será así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**Parágrafo.** Está prohibido el trabajo nocturno para los Trabajadores menores de edad. No obstante, los mayores de diecisiete (17) años de edad podrán trabajar hasta las ocho de la noche (08:00 p.m.), previa autorización del Ministerio del Trabajo o la autoridad competente, siempre que no afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Ley 1098 de 2006 y Ley 2101 de 2021).

**ART. 10°-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria (CST, art. 159) y, en todo caso, el que excede la máxima legal. Para su reconocimiento deberá ser previamente autorizado por la empresa.

**ART. 11°-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 CST, sólo podrá ser de hasta dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales; No se requerirá de autorización de horas extras del Ministerio de Trabajo para laborar, pero La Empresa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

**Parágrafo.** Cualquier falsedad incluida en el reporte de trabajo suplementario y/o alteración en el libro de horas extra, por sí sola constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

**ART. 12°- Tasas y liquidación de recargos.**

a) 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 y cuando el turno no exceda las (6) horas al día prevista en el Artículo 20 literal c) del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.
b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).
e) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.
Parágrafo. La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ART. 13°-** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en 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.

## CAPÍTULO VII

**DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ART. 14°- DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo empleado tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6º de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Para el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el empleado originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado (Artículo 177, numeral 1º del C.S.T modificado por el Artículo 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 empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).
**Parágrafo 2. - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera (artículo 26 de la Ley 789, 2002, modificó el artículo 179 del CST.)

a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26, Ley 789 del 2002)

La Empresa dará aplicación gradual al incremento del recargo por trabajo en domingo y festivos así:

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día domingo o festivo a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en domingo o festivo a 100%.

**Parágrafo 3.-** El trabajador podrá convenir por escrito con La Empresa su día de descanso obligatorio de forma que sea distinto al domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**Parágrafo 4. - 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 empleados 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 (CST, art. 185).

**ART. 15°-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

**ART. 16°-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, ésta deberá pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ART. 17°- DÍA DE LA FAMILIA:** La jornada familiar semestral (Ley 1857 de 2017, art. 3): Se disfrutará mientras haya vigencia del día de la familia, el cual se determinará por la Gerencia. (Exoneración del Art. 6º de la Ley 2101 de 2021. La disminución de la jornada laboral de que trata esta Ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017)

**ART. 18°- PERIODO DE LACTANCIA.** El empleador concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. (Ley 2306 de 2023).

**Parágrafo 1:** Al tenor de lo anterior, la trabajadora con posterioridad a los primeros seis (6) meses de edad del menor deberá hacer entrega formal a su empleador de una certificación emitida por médico especialista en ginecología que conste una continua lactancia materna.

**PARÁGRAFO 2:** La certificación deberá ser entregada al área de recursos humanos cada mes.

## CAPÍTULO VIII

**VACACIONES REMUNERADAS**

**ART. 19°-** Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas (CST, art. 186).

**Parágrafo 1. -** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 2.-** En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

**ART. 20°-** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa notificará al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ART. 21°-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas, para lo cual la Compañía informará de manera escrita la fecha de reanudación de las mismas (CST, art. 188).

**ART. 22°-** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 1 Ley 995 de 2005).

**ART. 23°-** En todo caso el empleado gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones 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 labores técnicas, especializadas, y/o de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (CST, art. 190).

**ART. 24°-** Durante el período de vacaciones el empleado 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ART. 25°-** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5, Decreto 13 de 1967).

## CAPÍTULO IX

**PERMISOS, LICENCIAS Y COMISIONES**

**ART. 26°-** La empresa concederá a sus empleados 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 su jefe inmediato dentro de la empresa, de ser posible, y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa.

La concesión de los permisos anteriormente mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias y, en todo caso, deberá demostrar mediante cualquier medio probatorio por escrito antes de que finalice el mes en que ocurrió la calamidad. Se hace absolutamente indispensable que el empleado comunique por escrito a su superior jerárquico la ocurrencia del hecho y la imposibilidad de asistir ese día o esa jornada, al trabajo. La duración de la licencia será determinada por la Compañía de manera razonable a dichas circunstancias entre 1, 2 o 3 días hábiles.
b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los empleados.
c) En los casos relacionados con el sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, y concurrencia al servicio médico correspondiente, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
d) Cinco (5) días hábiles desde la fecha del deceso, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, será una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación. (Ley 1280 de 2009 que modificó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo). Adicionalmente, en virtud de lo establecido en la ley 2388 de 2024, el hijo, padre o madre de crianza también gozarán de la licencia remunerada por luto.
En todo caso, para poder hacer uso de los derechos de la familia de crianza debe acreditarse el reconocimiento voluntario de la posesión notoria de hijo de crianza, es decir, el padre o la madre debe haber, no solo abrigado al hijo en su familia, sino proveer moral, material y económicamente por su subsistencia, educación y establecimiento, debiendo trascender el ámbito privado al público, tanto que sus deudores, amigos y el vecindario en general, le hayan reputado como hijo de ese padre en virtud de aquel tratamiento; y extenderse por mínimo cinco (5) años.
e) Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Para los efectos de la licencia, la Trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la Trabajadora
b) La indicación del día probable del parto
c) 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

Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el Empleador del padre del niño o niña le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

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

• Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
• Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.
De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. (Ley 2114 de 2021).
• Licencia Parental Compartida. 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 este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
• La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

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

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

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

Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

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

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el Empleador y el Trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la ley 2114 de 2021.
Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

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

g) Licencia de Paternidad. De conformidad con la Ley 2114 de 2023, el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

h) Licencia para el Cuidado de la Niñez. La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una (1) vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal (Ley 2174 de 2021).
i) La Compañía concederá una licencia remunerada a aquellos trabajadores con hijos o a custodios con menores a su cargo que tengan enfermedades terminales, de conformidad con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Ley 2174 de 2021).
j) La Empresa concederá permiso para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas de acuerdo con la Ley 2466 de 2025, cuando se informe a La Empresa junto con 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.

Particularmente para citas con especialistas se reconocerá bajo las siguientes condiciones:

» El permiso se otorgará siempre y cuando la cita médica sea de la EPS o Entidad de Medicina Prepagada.
» El permiso se otorgará siempre y cuando el trabajador logre demostrar que por fuera de la jornada laboral no es posible que tome la cita médica con especialista atendiendo a la disponibilidad de su EPS y/o medicina prepagada. En línea con ello, el trabajador procurará tomar la cita médica con especialista por fuera de la jornada laboral.
» El permiso incluye el tiempo de efectivo de la cita médica más el tiempo razonable de desplazamiento al lugar de trabajo.
» El trabajador deberá coordinar con su jefe inmediato la programación de la cita médica con especialista antes de solicitarla de forma que genere el menor impacto en la operación de la Compañía sin que en todo caso se pueda afectar el acceso al servicio de salud por parte del trabajador. El trabajador en todo caso no tiene la obligación de revelar la causa de la cita médica atendiendo a su derecho de hábeas data relativo a su estado de salud.
» El trabajador deberá presentar con cinco (5) días hábiles de anticipación la solicitud del permiso para asistir a la cita con especialista, salvo que la cita sea designada con menos días de anticipación por parte de la EPS o entidad de medicina prepagada.

En relación con las citas por urgencias el trabajador:

» Dará aviso al jefe inmediato que se asistirá o se retirará de su jornada laboral y desplazará a urgencias en centro médico.
» Deberá dentro del día calendario siguiente a la asistencia a este servicio, entregar el soporte correspondiente de la EPS o entidad de medicina prepagada que acredite la asistencia a este servicio de salud de ser posible, preferiblemente incluyendo el triage o al día siguiente calendario en que finaliza la remisión de la hospitalización.

k) La Empresa concederá permiso para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Este permiso se reconocerá bajo las siguientes condiciones:

» El permiso se otorgará siempre y cuando se entregue soporte del centro educativo donde conste la obligación escolar a la que debe asistir el trabajador.
» El permiso se otorgará siempre y cuando el otro cónyuge o compañero o compañera permanente u otro familiar no puedan asistir como acudientes, sin perjuicio de que se reconocen los diferentes roles familiares que pueden existir y su distribución equitativa.
» El permiso se otorgará en los términos de la Ley 2025 de 2020, para que el trabajador participe en las escuelas de padres y madres de familia que programe la institución educativa pública o privada de su menor.
» El permiso se otorgará para asistir a la entrega de notas del menor siempre y cuando el otro cónyuge o compañero o compañera permanente u otro familiar no puedan asistir como acudientes, sin perjuicio de que se reconocen los diferentes roles familiares que pueden existir y su distribución equitativa.
» El empleador se reserva el derecho a evaluar la obligatoriedad de otorgar el permiso dependiendo de la obligación escolar a la que deba asistir el trabajador por solicitud del centro educativo y de evaluar modificaciones o ajustes a la jornada para no afectar la operación y las tareas diarias de la organización.
» El trabajador deberá presentar con cinco (5) días hábiles de anticipación la solicitud del permiso para asistir a la obligación escolar, salvo que la obligación sea citada con menos días de anticipación.

l) La Empresa concederá permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, previa presentación de la citación por la autoridad competente. El trabajador deberá presentar con cinco (5) días hábiles de anticipación la solicitud del permiso.
m) La Empresa podrá si así lo decide acordar a su discreción con los trabajadores que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida de su sitio de trabajo bajo las siguientes condiciones:

» Este beneficio será aplicable por el uso solamente de bicicleta sin que se otorgue por uso de bicicleta eléctrica u otro medio alternativo de trasporte.
» Para estos efectos, se contará con un registro en cada lugar de trabajo para que el trabajador diariamente registre el uso del medio alternativo de transporte y/o con el registro de seguridad de la locación y/o jefe directo y/o recursos humanos.
» El trabajador deberá asistir mínimo tres días a la semana de lunes a viernes bajo este medio.
» El trabajador deberá acordar con su jefe inmediato el día libre remunerado al semestre.

n) Para cualquier otro caso o situación que la empresa, a su entera discreción, considere pertinente conceder permiso.yt

## CAPÍTULO X

**SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORA DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ART. 27°- Formas y libertad de estipulación:**

a) FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La empresa y el empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
b) SALARIO INTEGRAL. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales, valdrá por mutuo acuerdo la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios legales tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al (Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ("ICBF") y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
e) El empleado que convenga la estipulación de salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

**ART. 28°- SALARIO JORNAL.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

**ART. 29°- LUGAR Y FORMA DEL PAGO DEL SALARIO.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará a través de consignación bancaria en la cuenta de nómina establecida para el efecto a cada trabajador. El periodo de pago de los salarios en la empresa será mensual.

**ART. 30°-** El salario se pagará al empleado directamente o a la persona que él autorice expresamente y por escrito así:

a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
b) 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 (CST, art. 134).
c) Excepcionalmente, y en casos de urgencia manifiesta, cuando el empleado autorice a un tercero a recibir el salario en su nombre, deberá hacerlo por escrito con declaración ante notario o con poder debidamente conferido, y presentado a la Empresa con una antelación no menor a diez (10) días de la fecha de pago, con excepción de la ocurrencia de un hecho constitutivo de fuerza mayor. En el escrito deberá identificar al tercero autorizado con el nombre completo y el documento de identificación. La empresa sólo será responsable de entregar el pago al tercero autorizado, y no de lo que el tercero haga u omita hacer con el monto pagado, para todos los efectos legales el pago al tercero se entenderá el pago del salario devengado por el empleado.

## CAPÍTULO XI

**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**

**ART. 31°-** Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados 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 con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ART. 32°-** Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por medio de la Entidad Promotora de Salud ("E.P.S") escogida por el empleado, Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L), a través de la Institución Prestadora de Salud ("I.P.S"), a la cual estén asignados, para lo cual la Empresa al ingreso del trabajador debe haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estará a cargo de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ART. 33°- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR TODA ENFERMEDAD Y ASISTENCIA AL SERVICIO MÉDICO.** Todo empleado, desde el mismo momento en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico inmediato o a quien tenga la delegación para representar a la empresa. El empleado hará lo conducente para que ser examinado por el médico correspondiente, a fin de que se certifique sí puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere aviso el mismo día en que se sienta enfermo, o no se sometiere al examen médico que le haya sido ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ART. 34°- ACATAMIENTO DE INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTO MÉDICO.** Los empleados deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a estos exámenes, instrucciones o tratamientos, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

**ART. 35°-** Los empleados 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 o la ARL para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las herramientas, máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Así como, a todas las normas, políticas y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone la Empresa.
Parágrafo.- El incumplimiento por parte del trabajador de los procedimientos, instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que se le hayan comunicado por escrito, será considerado como falta grave.

**ART. 36°-** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe de accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico cuando aplique y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias de accidente , denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

**ART. 37°- OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE REPORTAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante, el empleado(a) deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe, a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si es el caso.

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no haya dado el aviso de conformidad con lo establecido anteriormente o haberlo demorado sin justa causa.

**Parágrafo. -** La empresa no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte del empleado y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios.
En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la ocurrencia del accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva A.R.L. o E.P.S.

**ART. 38°-** La empresa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de sus trabajadores, para lo cual deberá, 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 que ocurra en la empresa, deberá ser informado por la empresa a la A.R.L. y a la E.P.S, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente.

Toda enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informado por la empresa a la A.R.L, dentro de los (2) días hábiles siguientes de ser diagnosticada y calificada la enfermedad por parte de la E.P.S.

**ART. 39°-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del CST, el Decreto 1072 de 2015 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, Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO XII

**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ART. 40°-** Los empleados tienen como deberes los siguientes:

a) Respetar y actuar según la subordinación a los superiores, lo cual incluye el estricto acatamiento de las instrucciones impartidas por los mismos.
b) Respetar a sus compañeros de trabajo y a cualquier persona con la que tenga relación en la ejecución de sus funciones.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, y de la mejor manera posible, teniendo en cuenta siempre las normas que regulen su profesión u oficio e instrucciones generales de la Empresa.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, de acuerdo con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio, y de la empresa.
h) Observar rigurosamente los procedimientos, las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de las herramientas, máquinas, equipos, bienes de la empresa y demás instrumentos de trabajo.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse del sitio de trabajo.
j) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Empresa envíe en comisión o capacitación.
k) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o acceso a internet facilitadas por la Compañía.
l) Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Compañía, así como las demás normas y procedimientos internos de la Empresa.

## CAPÍTULO XIII

**ORDEN JERÁRQUICO**

**ART. 41°-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

• Gerente País
• Gerentes de área
• Jefes
• Coordinadores
• Profesionales

**Parágrafo. -** Los cargos facultados para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa son los correspondientes al área de Recursos Humanos.

## CAPÍTULO XIV

**LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ART. 42°-** 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. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ordinales 2° y 3°). (Sentencia C-586-16 de 26 de octubre de 2016)

**ART. 43°-** Los menores de dieciocho años no podrán ser empleados para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Art. 117 Ley 1098 de 2006).

Quedan prohibidos a los empleados menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (artículo, 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 - Código de la Infancia y la adolescencia - Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005 y la Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los empleados menores, no obstante, las (os) mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizadas (os) para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243, decreto 2737 de 1989).

## CAPÍTULO XV

**TELETRABAJO**

**ART. 44°-** Se incorpora este capítulo conforme lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2022 respecto al TELETRABAJO.

**ART. 45°-** El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa. Este reglamento hará parte de los acuerdos individuales de teletrabajo que se celebren con teletrabajadores.

**ART. 46°-** Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

a) TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
b) TELETRABAJADOR: Es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
c) TELTRABAJADOR AUTÓNOMO: aquel que utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
d) TELETRABAJADOR MÓVIL: aquel que no tiene un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
e) TELETRABAJO HÍBRIDO: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
f) TELETRABAJO TRANSNACIONAL: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
g) TELETRABAJO TEMPORAL O EMERGENTE: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**ART. 47°-** Todo programa de Teletrabajo en GRAMALOTE se guiará por los siguientes objetivos:

a) Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.

**ART. 48°-** El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

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

## CAPÍTULO XVI

**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS**

**ART. 52°-** Son obligaciones especiales de la empresa:

a) Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los equipos, instrumentos de trabajo y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
b) Procurar a los empleados espacios de trabajo apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá los elementos necesarios según la reglamentación de las autoridades sanitarias y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de los empleados, sus creencias y sentimientos.
f) Conceder a los empleados los permisos y licencias que éste requiera en los términos y para los fines establecidos expresamente en este reglamento y la Ley.
g) Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato de trabajo, las certificaciones en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e, igualmente, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, no obstante haber recibido la orden correspondiente.
h) Pagar al empleado los gastos razonables de traslado al domicilio de la empresa y de regreso a su lugar de origen, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato de trabajo se origina por culpa o voluntad del empleado.
b) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
j) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
k) Conceder a las empleadas que estén en período de lactancia los descansos ordenados de conformidad con la legislación laboral vigente.
l) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
m) Indicar al trabajador de acuerdo a la labor a desarrollar en cada área o puesto de trabajo, el procedimiento a seguir para el desarrollo del servicio de acuerdo a la remisión y ordenes de trabajo.
n) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, así como el hijo, padre o madre de crianza, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
o) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011).
p) Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
q) Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
r) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
s) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
t) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
u) Contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

Además de las obligaciones especiales a cargo de la Empresa, este garantizará el acceso del empleado 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 Integral de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual máxima ascienda hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

**ART. 53°-** Son obligaciones especiales de los empleados:

a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y las instrucciones generales de la empresa; y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
b) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio de la Empresa toda su capacidad normal de trabajo.
c) Respetar las instrucciones que de manera general o particular imparta la Empresa.
d) Dar cumplimiento a la jornada laboral prevista en este Reglamento, o a la que sea establecida por la empresa con previo aviso.
e) Presentarse a trabajar en los horarios y turnos de trabajo que le sean asignados por el empleador, incluyendo los días domingos y festivos, cuando la operación así lo requiera.
f) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas 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 autoridades competentes.
g) Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y zapatos que la empresa suministre para el desarrollo de sus funciones o que el empleado adquiera de la manera en que lo determinan los manuales de la empresa.
h) Portar durante la actividad laboral el carné del empleado o cualquier otra licencia de identificación que la empresa determine y entregue a los empleados como parte de sus mecanismos de seguridad en el sitio de trabajo.
i) Desarrollar sus labores con el máximo nivel de diligencia y cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia exigidos por la empresa.
j) Aplicar todos los principios, en particular principios éticos que regulan su profesión u oficio, al desarrollo de sus funciones, y al trato con los clientes y proveedores de la empresa.
k) Tratar con respeto, cortesía y amabilidad a con los clientes y proveedores de la empresa, así como para con el público en general.
l) Suministrar a la empresa los datos relativos a su domicilio y dirección, manteniéndolos permanentemente actualizados, así como reportar de manera oportuna y periódica, y en los formatos establecidos por la empresa, los nombres de los beneficiarios de los beneficios y seguros que, de manera obligatoria o voluntaria, se establezcan para sus empleados.
m) Dar un uso adecuado al Internet, intranet y demás medios de este tipo, además de las licencias de software, para los fines relacionados con el trabajo asignado.
n) Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
o) El empleado se obliga a no revelar ningún tipo de información confidencial ni utilizar en beneficio propio o de terceros, con o sin ánimo de lucro, la información de la empresa, sus clientes y/o proveedores, contenida en cualquier medio, y que se relacione por ejemplo con manuales de funciones, informes técnicos, cronogramas, presupuestos, estados financieros, planes y/o propuestas comerciales, entre otros, de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias administrativas, financieras, comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la empresa.
p) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los equipos, instrumentos, elementos de oficina, útiles que les hayan asignado, facilitado o a que tengan acceso, así como los bienes, las instalaciones e infraestructura de la empresa.
q) Comunicar oportunamente a la empresa, a través de su superior jerárquico, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, o conduzcan a una forma más eficiente y productiva de ejecutar las tareas asignadas
r) Conforme al orden jerárquico establecido por la empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, peticiones, quejas y/o reclamos.
s) Responder a la empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
t) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los elementos de la empresa.
u) Notificar a su superior jerárquico inmediato si se encuentra ingiriendo medicamentos que puedan afectar su estado de vigilia dentro de la jornada laboral asignada.
v) Reportar oportunamente a su superior jerárquico inmediato y a Recursos Humanos, toda ausencia parcial o total a la jornada laboral diaria. Si la ausencia es originada por motivos de salud, debe anexar la respectiva incapacidad médica.
w) Observar y cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico designado por la empresa o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. De igual manera el empleado autoriza la práctica de las pruebas de alcohol y drogas, cuando estas sean requeridas en forma directa, aleatoria, o por investigaciones de la Empresa o por ser requeridas por las entidades del sistema de seguridad social. El negarse, dilatar o hacer fraude en la práctica de estas pruebas requeridas, se considera falta grave.
x) Hacer uso adecuado de los elementos de protección personal (EEP) que se le asignen, dándoles el cuidado, aseo y mantenimiento necesarios.
y) Asistir a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de sus instalaciones.
z) Comunicar inmediatamente al superior jerárquico o a quien sea el responsable del pago de la nómina en la empresa, el evento de un mayor o menor valor del salario liquidado.
aa) Mantener ordenado su sitio de trabajo.
bb) Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la empresa.
cc) Registrar su domicilio y dirección en las oficinas de la Empresa, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
dd) Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la Empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
ee) Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas, protocolos, procedimientos, directrices o instrucciones impartidas por la Empresa.
ff) Informar de manera oportuna e inmediata al empleador sobre cualquier situación que le pueda implicar un conflicto de intereses de cara a su situación personal y los intereses de la Empresa.
gg) Cualquier otra obligación relacionada o inherente con las funciones de su cargo y el contrato de trabajo.

**ART. 54°- Se prohíbe a la Empresa:**

a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin la autorización previa y escrita por parte de los empleados para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

I. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del "C.S.T.".
II. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
III. En cuanto a cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
c) Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
d) Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados respecto al ejercicio de sus derechos de asociación.
e) Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
f) Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios a menos que sea parte de las actividades de bienestar social de la empresa, coordinadas por Recursos Humanos.
h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T. convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
i) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.

**ART. 55°- Se prohíbe a los empleados:**

a) Sustraer de las instalaciones de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin una autorización previa y escrita del superior jerárquico.
b) Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, narcóticos o de drogas enervantes, y consumir o permanecer en tales condiciones en las instalaciones, dependencias, o medios de transporte suministrados por la empresa.
c) Ingresar y/o consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas en horas laborables y/o en el sitio de trabajo, o en los medios de transporte suministrados por la empresa.
d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden portar quienes ejerzan cargos de seguridad.
e) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso o licencia de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
g) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo a menos que sean autorizados por la empresa.
h) Realizar cadenas o cualquier mecanismo de colectas de dinero.
i) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
j) Retirar de los archivos de la empresa o dar a conocer cualquier documento confidencial o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
k) Incitar a otro u otros empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
l) Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta o de hacer daño a la empresa.
m) Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de trabajo sin cumplir con el procedimiento establecido por la Empresa.
n) Demorar por más de diez (10) días hábiles la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.
o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
p) Abandonar el sitio de trabajo sin autorización del superior inmediato.
q) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres o sitios de trabajo.
r) Emplear expresiones vulgares u ofensivas con los compañeros, superiores jerárquicos, y/o colaboradores de la empresa, agredirlos, amenazarlos, o utilizar cualquier forma de violencia y/o acoso.
s) Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
t) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo y/o medios de transporte proporcionados por la empresa avisos, volantes, escritos o videos que no sean producidos o autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
u) Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
v) Dormir, y/o realizar actividades diferentes a las establecidas en horas de trabajo.
w) Utilizar el nombre de la empresa, las marcas o los productos que esta fábrica en beneficio propio o de terceros.
x) Llevar fuera de las oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
y) Entregar a terceros no autorizados información de la cual conozca o haya tenido conocimiento en vigencia del contrato de trabajo.
z) Establecer y/o mantener con clientes, proveedores y/o terceros intereses comerciales, financieros, técnicos o económicos distintos a los que se establezcan en desarrollo de la función encomendada en cumplimiento del objeto social de la empresa, que redunden en beneficio personal del empleado.
aa) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la Jornada, sin autorización de la empresa.
bb) Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
cc) Reproducir o divulgar en forma directa o indirecta en los lugares de trabajo, medios de transporte proporcionados por la empresa o durante las actividades laborales, material de cualquier índole que se considere pornográfico o que ofenda a otras personas en razón a su género, edad, raza, orientación religiosa o credo, orientación sexual, y/o nacionalidad.
dd) Salir de las dependencias de la Empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
ee) Entregar a otros trabajadores o a terceros, las tarjetas, claves, números de identificación, nombre de usuario y demás elementos que el empleador le asigne como personales e intransferibles.
ff) Presentar certificados o información a la Empresa que se encuentren ajustados a la realidad para obtener provecho o beneficios económicos, incluido para el trámite de cesantías.
gg) Modificar certificaciones o información perteneciente a la Empresa.
hh) Cualquier otra obligación relacionada o inherente con las funciones de su cargo y el contrato de trabajo.
ii) Incumplir la política de seguridad vial de la compañía.

## CAPÍTULO XVII

**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ART. 56°-** La empresa no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art.114, C.S.T).

**ART. 57°-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, protocolo, política o reglamento definido por la Empresa, que no cause perjuicio, acorde con la valoración del caso concreto, será considerado como falta leve. A modo de ejemplo se describen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa.
c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
Las faltas leves podrán conllevar a la imposición de sanciones disciplinarias como llamados de atención o la suspensión del contrato de trabajo, siendo que esta última no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

**Parágrafo 1.** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que no se causará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

**Parágrafo 2.** El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

**ART. 58°- Constituyen faltas graves:** Constituyen faltas graves los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, el Código de Ética, Políticas, manual de funciones, descriptivo del cargo, o cualquier procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente reglamento, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa. Algunas de las conductas que se describen a continuación, las cuales podrán dar lugar a la terminación con justa causa del contrato, sin que haya lugar a indemnización por parte de la empresa. Se deja claro que, si eventualmente la empresa no llegare a sancionar una falta grave en un caso particular, estas no dejarán de ser consideradas por la Empresa como faltas graves, en consecuencia, todas las faltas graves siempre serán exigibles a la totalidad de los empleados. La eventual inaplicación de una sanción no significa en casos determinados una renuncia por parte de la Empresa a aplicar sanciones por dicha falta en el futuro.

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
b) La falta total del empleado en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
c) La falta del empleado a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
d) Violación grave por parte del empleado de las obligaciones legales, contractuales, así como aquellas previstas en las circulares internas de la empresa, políticas, procedimientos y manuales.
e) El abandono del empleado del área o zona de trabajo sin autorización, o la falta de disponibilidad para prestar el servicio a los clientes o usuarios de la Empresa.
f) Rehusarse a cumplir con las órdenes dadas por los superiores jerárquicos para el cumplimiento de sus funciones o labor encomendada.
g) El actuar en nombre de la empresa comprometiéndola en actividades sin autorización previa.
h) Cualquier incumplimiento grave a juicio del empleador, de:

1. Las prescripciones de órdenes consagradas en el Capítulo XVI de este Reglamento.
2. Las obligaciones descritas en el Capítulo XII de este Reglamento.
3. De lo dispuesto en el Contrato de Trabajo.
4. Las órdenes e instrucciones que, de manera particular, le imparta el empleador.
5. Las Obligaciones o Prohibiciones consignadas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
6. Las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, de acuerdo con lo previsto en el capítulo XI de este Reglamento.

Lo estipulado en este numeral no impide que la compañía evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

**Parágrafo 1.** El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termine la sanción.

## CAPÍTULO XVIII

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

**ART. 59°-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, La Empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente y este podrá estar acompañado de dos compañeros de trabajo.

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

El procedimiento disciplinario dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos a la defensa y al debido proceso:

a) Se informará formalmente al trabajador del inicio del proceso disciplinario señalando la fecha en la que deberá presentar sus explicaciones sobre los hechos y/o en que se realizará la diligencia de descargos. En esta comunicación formal se le deberá indicar al trabajador la hora y fecha de la diligencia o la fecha y hora para que el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días a partir de la comunicación inicial.
b) De igual forma, se informará la formulación de los cargos y conductas que se imputan, entendiendo que las posibles consecuencias corresponderán a la terminación del contrato de trabajo o a las sanciones previstas en el reglamento, el contrato y la ley.
c) Se dará conocimiento al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, así como la posibilidad de controvertirlas y de presentar aquellas que considere necesarias para su defensa, siempre que sean pertinentes, conducentes y oportunas.
d) El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria.
e) Se dará al trabajador la posibilidad de controvertir la decisión emitida en el termino de dos (2) días, sin que la solicitud de acudir a tal instancia suspenda la aplicación de la decisión previamente notificada.
f) Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer sanción o de terminar el contrato de trabajo.

**Parágrafo 1.** La Empresa tendrá la posibilidad de llevar a cabo el anterior procedimiento a través de las herramientas virtuales que tenga la misma, garantizando el derecho de defensa y debido proceso de los trabajadores y siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Parágrafo 2.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**ART. 60°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

## CAPÍTULO XIX

**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ART. 61°-** Los reclamos de los empleados se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente de la Unidad de Servicios al Empleado o a los delegados que éste determine, quienes se encargarán de atender los reclamos presentados, previa opinión por escrito del área de Recursos Humanos y/o del área Legal respectivo.

## CAPÍTULO XX

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOBRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+**

**ART. 63°- OBJETO.** La presente disposición tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral, discriminación, agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

**ART°.64- DEFINICIONES.**

**ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

**ACOSO SEXUAL:** De conformidad a lo establecido en la Ley 2365 de 2024 "(…) Se entenderá 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 (…)".

LGBTIQ+ El término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
c) Bromas sexuales.
d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen tienen un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada de adelantar las acciones de indagación sobre este tipo de delitos.

**ART. 65°. - MODALIDADES. -** Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato laboral, la Persecución laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento laboral, la Inequidad laboral y la Desprotección laboral.

**ART. 66°. - CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas de conformidad con la normatividad vigente.
Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en el código general del proceso.

**ART. 67°- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Las exigencias y órdenes, necesarias para ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
d. Los actos destinados a ejercer la potestad subordinante que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
e. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
f. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con GRAMALOTE COLOMBIA, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de GRAMALOTE COLOMBIA
g. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
h. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
i. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
j. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
k. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

## CAPÍTULO XXI

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

**ART. 68°. -** CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (Regulado por la Resolución 652 de 2012 Modificada por la Resolución 1356 de 2012). Con el objeto de prevenir las conductas de acoso laboral se creará el Comité de Convivencia laboral conformado por: dos representantes delegados por el Representante Legal de GRAMALOTE COLOMBIA, y sus respectivos suplentes y dos representantes de los trabajadores y sus respectivos suplentes. Este comité desarrollará como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral 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 GRAMALOTE COLOMBIA, y protegerá la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ART. 69°.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Analizar y examinar los casos atendiendo especialmente la transversalización de enfoque, interseccional y de genero según corresponda.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
9. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**ART. 70° -** El Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ART. 71°-** El Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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

**Parágrafo 1º. Periodo.** El período de los miembros del Comité de Convivencia 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.
El acta de constitución del Comité se publicará en un lugar visible de la empresa a más tardar el tercer (3) día siguiente a la fecha de constitución y firma del acta.

**Parágrafo 2º. Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**Parágrafo 3º.** Recursos para el Funcionamiento del Comité. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**Parágrafo 4º.** En caso de que el trabajador integrante titular del comité se desvincule de la empresa bajo cualquier forma, será reemplazado automáticamente por el respectivo suplente, igual sucederá en caso de hallarse involucrado en situaciones de acoso laboral.

**Parágrafo 5º.** Ante este comité podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, así como las sugerencias de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

**Parágrafo 6º. –** El acta de constitución del Comité se publicará en un lugar visible de GRAMALOTE COLOMBIA , a más tardar el tercer (3) día siguiente a la fecha de constitución y firma del acta.

**Parágrafo 7º. –** En caso de que el trabajador integrante titular del comité se desvincule de GRAMALOTE COLOMBIA, bajo cualquier forma, será reemplazado automáticamente por el respectivo suplente, igual sucederá en caso de hallarse involucrado en situaciones de acoso laboral. A su vez el nuevo integrante titular nombrará su propio suplente hasta que se acabe el periodo reglamentario.

**ARTÍCULO 72°. -** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno de intervención ante el Comité Preventivo Conciliatorio en el cual se desarrollarán las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley 1010 de 2006.

a. Una vez enterado GRAMALOTE COLOMBIA, de una denuncia sobre acoso laboral y remitida ésta al Comité de Convivencia, éste citará a las partes a audiencia Confidencial de Prevención, Conciliación y Concientización sobre el acoso laboral, para celebrarla a más tardar el tercer (3) día después de tener conocimiento.
b. En la instalación de la audiencia se advertirá el carácter confidencial de la diligencia y la correlativa obligación que tienen los asistentes de guardar silencio sobre lo que se discuta en el transcurso de esta.
c. Las partes presentes en la audiencia serán escuchadas en igualdad de condiciones, dando inicialmente la palabra a la víctima.
d. Durante la audiencia el Comité procurará reconstituir con las partes el tejido conviviente, motivándolas a formular los compromisos que estimen necesarios para evitar la repetitividad de la conducta objeto de la audiencia.
e. De la audiencia se levantará acta que contendrá lugar, fecha y hora de la audiencia, identificación de los pares, identificación de las personas citadas con señalamiento expreso de las que asisten a la audiencia, relación sucinta pero concreta de los motivos generadores de la audiencia y el compromiso logrado por las partes bajo los criterios de prevención de las conductas consideradas como acoso laboral. A cada una de las partes se le entregará copia auténtica del acta de compromiso.
f. El acta será firmada por los miembros del comité y las partes citadas.

**Parágrafo 1.-** En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

**Parágrafo 2.-** 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.

**Parágrafo 3.-** Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

a. Tramitar las quejas de acoso sexual en el ámbito laboral y de otras formas de violencia contra la mujer y personas de los sectores sociales LGBTIQ+
b. Tomar medidas preventivas y correctivas para atender la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres en el ámbito laboral.

## CAPÍTULO XXII

**DESCONEXIÓN LABORAL**

**ART. 73°-** Todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral, lo que implica no recibir ni responder comunicaciones relacionadas con su actividad laboral fuera de su jornada ordinaria, jornada máxima legal, o la jornada acordaba contractualmente. Este derecho también aplica durante las vacaciones, descansos o cualquier otro periodo de licencia. (Ley 2191 de 2022).

**ART. 74°-** Durante los periodos en los que el trabajador no se encuentre prestando sus servicios, bien sea porque haya finalizado la jornada de trabajo, o se encuentre disfrutando su descanso, vacaciones o cualquier otro periodo de licencia, la empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Por tal motivo, el trabajador no se encontrará obligado a responder mensaje de datos (entiéndase mensaje enviado por cualquier aplicación de mensajería móvil que se esté usando al interior de la empresa), así como tampoco los correos electrónicos que sean dirigidos directamente o en copia al trabajador.

El trabajador podrá responder los mensajes de datos o correos electrónicos que le hayan sido enviados únicamente cuando se reintegre a sus actividades laborales o si el tiempo estimado para el descanso es mayor al aprobado en este reglamento.

Con todo, se deja constancia que, si el trabajador decide responder el mensaje de datos o correo electrónico aun encontrándose en su periodo de descanso, lo realizará por su propia voluntad sin que ello signifique algún tipo de vulneración a sus derechos laborales, pues conoce el derecho a abstenerse a responder.

**ART. 75°-** En caso de que el trabajador considere que no se está cumpliendo con el derecho a la desconexión laboral durante sus periodos de descanso, gozará del procedimiento contemplado en el presente reglamento. Por tal motivo, el trabajador podrá interponer la queja a nombre propio o de forma anónima. Sin embargo, en todo momento deberá demostrar los hechos con los que sustente su inconformidad, sin importar el mecanismo que use para presentarla, toda vez que no se aceptarán quejas temerarias.

**ART. 76°-** Desatender o desconocer la obligación de la desconexión laboral, podrá constituir una conducta de acoso laboral, en la medida que existan los componentes de persistencia, reiteración y que sea demostrable en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Y como tal deberá ser reportada al comité de convivencia laboral siguiendo el procedimiento del mismo.

## CAPÍTULO XXIII

**PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL Y REINCORPORACIÓN OCUPACIONAL**

**ART. 77°- GRAMALOTE COLOMBIA,** ratifica su compromiso con la integración laboral del trabajador en condiciones de salud especiales, con el fin de recuperar su desempeño ocupacional y su participación en el entorno laboral, en cumplimiento de la legislación vigente, entre ellas, la Resolución 3050 de 2022, la cual, es de obligatorio cumplimiento tanto para el empleador como para los trabajadores.
Parágrafo. Todos los trabajadores se comprometen frente al cumplimiento de las actividades señaladas en el Programa de Rehabilitación y Reincorporación Laboral establecido por la empresa, EPS y/o ARL a la que estén afiliados, con el fin de garantizar los presupuestos de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo, además de la observancia de las obligaciones expresas y señaladas en la normatividad legal vigente, en el reglamento de trabajo y en el contrato laboral suscrito con la organización.

Los compromisos, obligaciones, deberes y responsabilidades relacionadas con el Programa de Rehabilitación Integral son de carácter obligatorio por parte de la empresa y de sus trabajadores.

**ART. 78°-** Responsabilidades del trabajador:

a) Reportar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier alteración en su condición de salud.
b) Informar recomendaciones y/o restricciones médicas a su empleador.
c) Informar continuamente a la compañía sobre el estado en el que se encuentre su tratamiento médico.
d) Cumplir las obligaciones establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral establecido por la empresa, EPS y/o ARL. En caso de negarse, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación colombiana, el Reglamento de Trabajo y el contrato laboral suscrito con la Compañía.
e) Asistir a todas las citas médicas, tratamientos, exámenes médicos, valoraciones programadas y autorizadas por la EPS y/o ARL, además de las valoraciones complementarias determinadas por el Médico SST en la IPS asignada por la compañía. Posteriormente, el trabajador deberá presentar de manera inmediata el soporte pertinente a su empleador.
f) Acatar las instrucciones y recomendaciones emitidas por el médico con relación a su plan de rehabilitación, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
g) Desarrollar de manera segura y eficiente la nueva actividad laboral que le sea asignada con base en recomendaciones médico laborales.
h) Seguir y acatar los tratamientos, terapias, recomendaciones y/o restricciones ordenadas por la EPS y/o ARL y/o Médico SST en la IPS asignada por la compañía.
i) Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
j) Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.

**ART. 79°-** Responsabilidades del empleador:

a) Verificar que el trabajador en condiciones especiales cumpla con las recomendaciones medico laborales en su puesto de trabajo para evitar perjuicios a la salud del trabajador.
b) Gestionar el proceso de identificación de posibles puestos de trabajo y/o tareas a desempeñar por el personal con recomendaciones medico laborales.
c) Reportar oportunamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier novedad en el estado de salud del trabajador que le sea reportada.
d) Poner en conocimiento de la EPS, aquellos casos en los que comprobadamente tiene certeza de que el trabajador incapacitado se encuentra emprendiendo actividades alternas (y de las cuales percibe ingresos) que le impiden su recuperación de salud.
e) Una vez informada la situación anterior, el empleador deberá entregarle una comunicación al trabajador indicándole la situación evidenciada e invitándolo a que dentro rinda las explicaciones correspondientes.

## CAPÍTULO XXIV

**PRESTACIONES ADICIONALES**

**ART. 80°-** En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, las cuales se establecerán mediante políticas o procedimientos debidamente emitidos y aprobados por la empresa, y se pueden acordar de manera escrita con los empleados.

**Parágrafo 1.** Las concesiones que la Empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerá precedentes para otorgarlas a otros.

**Parágrafo 2.** Las prestaciones de carácter extralegal que eventualmente la Empresa acuerde o conceda a sus trabajadores de forma individual, tendrán la vigencia que la Compañía determine.

## CAPÍTULO XXV

**CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ART. 81°-** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

**1.** La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz; **2.** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; **3.** La formación se recibe a título estrictamente personal; **4.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

• Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al 75% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y durante el segundo año el equivalente al 100% de un SMLMV.
• Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un SMLMV y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al 100% de un SMLMV.
• En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.
• Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un SMLMV, sin importar si la formación es o no dual.

## CAPÍTULO XXVI

**PUBLICACIONES**

**ART. 82°-** En atención a lo previsto en el artículo 65 de la Ley 1429 de 2010 el empleador publicará el Reglamento de Trabajo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Sin embargo, La Empresa podrá realizar la publicación por medio virtual caso en el cual no deberá fijarlo en todos los lugares de trabajo.

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

## CAPÍTULO XXVII

**CLÁUSULAS INEFICACES**

**ART. 82°-** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones de los empleados 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 a los empleados. (Art. 109 C.S.T.)

## CAPÍTULO XXVIII

**VIGENCIA**

**ART. 83°-** El El presente Reglamento entrará a regir a partir de la publicacion del mismo.

## CAPÍTULO XVIX

**DISPOSICIONES FINALES**

**ART. 84°-** Desde la fecha en que entrare en vigencia este Reglamento, quedarán sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes esta dicha fecha haya tenido la empresa.

**Direcciones:** Carrera 42 # 3 sur 81 Ed. Milla de Oro, piso 6 Oficina 605 - Medellín
Corregimiento de Providencia – San Roque
**Departamento:** Antioquia
**Representante legal:** OSCAR IGNACIO SALDARRIAGA JARAMILLO

**Óscar Saldarriaga Jaramillo**
Representante Legal