

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES LABORANDO S.A.S.
NIT. 800.229.163-9**

**CAPITULO I
IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR Y DEL ESTABLECIMIENTO**

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa, **LABORANDO S.A.S. NIT. 800.229.163-9** -En Adelante LA EMPRESA-, cuyo domicilio principal se encuentra en la CALLE 29 N° 18-83 BARRIO SAN JOSE, en la ciudad de Montería-Córdoba y sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores, tanto los trabajadores de planta como los trabajadores en misión, en los términos de los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA**

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

1. Cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o registro civil de nacimiento según sea el caso.
1. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
2. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
3. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
4. Certificado de estudios del último año cursado.
5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
6. Examen médico de ingreso, efectuado por un especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo, Análisis de sangre, debidamente identificado con el número de cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o cédula de extranjería según el caso.

Parágrafo Primero. La empresa solicitará al trabajador los exámenes técnicos de habilidad manual o de capacitación, necesarios para la ejecución de la labor asignada, además de los de selección de personal y/o médicos especializados conforme con las labores que vaya a efectuar el trabajador.

Los exámenes médicos serán sufragados por la empresa y hay prohibición expresa de exigir la prueba de embarazo y la prueba del V.I.H. La empresa es libre de la escogencia de su personal y no estará obligada a dar explicaciones sobre lo que al respecto determine.

Parágrafo Segundo. Los aspirantes se seleccionarán cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Previamente a efectuar la selección de personal se deberá realizar un análisis de las necesidades de la empresa y de las vacantes a cubrir.
1. El salario y las demás condiciones que no estén relacionadas con las funciones del cargo serán competencia de la Asamblea de Accionistas a través de la Gerencia General.
2. Los candidatos serán sometidos a pruebas sicotécnicas y estudio de seguridad, y para los cargos críticos se realizarán pruebas de conocimiento técnico de acuerdo con la función para la que es requerido.
3. En caso de que el candidato no sea apto en las pruebas sicotécnicas, se revisará el impacto de los resultados para determinar si puede continuar el proceso de selección.
4. En caso de que el candidato no sea apto en el estudio de seguridad, no será admitido y se iniciará el reclutamiento de otro candidato.
5. Para cubrir la vacante el seleccionado deberá cumplir con todos los requisitos y entregar todos los documentos requeridos para la contratación, sin los cuales no se podrá contratar.
6. Para aquellos cargos que por el desarrollo de sus funciones requieran tener tarjeta profesional, será requisito entregar la copia de dicho documento al momento de su ingreso.
7. La contratación se concluye con la firma del contrato y de las afiliaciones a seguridad social, por lo que este proceso deberá efectuarse a más tardar el segundo día de trabajo del nuevo empleado.
8. Ningún empleado contratado puede iniciar sus actividades, si la seguridad social y los asuntos legales no están resueltos y en orden.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La Empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo, en los términos del artículo 76 del C.S.T.

ARTICULO 4. El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1° C.S.T.).

ARTICULO 5. El período de prueba no excederá de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no será superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo

hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

ARTÍCULO 7. TRABAJADORES EN MISIÓN. Son trabajadores en misión los enviados por LA EMPRESA a las usuarias que los requieran cuando:

- a) Se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Cuando se requiere remplazar personal en vacaciones, en uso de licencias, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- c) Para atender incrementos en la producción, en servicio, en ventas, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo Primero: No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino, el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa o del usuario, según sea el caso, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a las prestaciones se refieren a las indicadas en el inciso 2º del artículo 223 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas concordantes.

Parágrafo Segundo: El auxilio monetario por enfermedad no profesional de que tratan los artículos 227 y 228 del Código Sustantivo de Trabajo, se aplicará a los menores de 18 años que sean trabajadores accidentales o transitorios.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 8. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. 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. (Art. 21 Ley 2466 de 2025)

ARTICULO 9. ELEMENTOS PARTICULARES Y ESPECIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

La empresa certificará el tiempo correspondiente a la fase práctica y será reconocido como experiencia laboral del aprendiz.

ARTICULO 10. Además de lo dispuesto anteriormente, se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que la Empresa establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los

conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en la Caja de Compensación;

- b) La realizada en la empresa por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
- c) El aprendiz de capacitación de nivel semicualificado, de acuerdo con la definición establecida en la Ley.

En ningún caso los apoyos de sostenimientos establecidos en este artículo podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Ley 789 de 2002).

ARTICULO 11. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes elementos:

- a. Nombre de la Empresa.
- b. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato
- d. Obligación del empleador, del aprendiz y derechos de este y aquel.
- e. El monto del apoyo de sostenimiento mensual. (Ley 789 de 2002).
- f. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los Servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 12. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Siempre que la Empresa se encuentre obligada a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con lo previsto en la ley, podrá en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual equivalente a 1,5 por cada aprendiz que no contrate. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que deje de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 13. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C. S.T.).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 14. La jornada máxima legal será de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana y se distribuirá de la siguiente manera:

a) Personal de planta:

Lunes a Viernes:	De 08:00 AM a 12:00 M y de 02:00 PM a 06:00 PM
Sábados:	De 08:00 AM a 12:00 AM (hasta el 14 de julio de 2026)
	De 10:00 AM a 12:00 AM (a partir del 15 de julio de 2026)

El horario de trabajo para el personal en misión será el que determine cada usuario en particular para sus trabajadores de planta de acuerdo con el cargo, categoría y actividades que realice. En ningún caso esta jornada podrá exceder a la jornada máxima legalmente establecida.

Días laborales:	Lunes a Sábado
Jornadas de descanso:	Domingos y festivos
Períodos de descanso:	Durante la jornada laboral, descansarán 2 horas que se destinan para almorzar (12:00 M a 2:00 PM)

Durante las jornadas de 8 horas, descansarán 15 minutos cuando haya transcurrido la mitad de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado

PARÁGRAFO 2. La Empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente jornada laboral flexible mediante la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3: La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá

ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

Las anteriores disposiciones podrán aplicarse también a los trabajadores en misión, respecto de las empresas usuarias.

PARÁGRAFO 4º. Los períodos de descanso para tomar alimentos durante las jornadas establecidas por La Empresa, no se computan como jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Personal en misión: El horario de trabajo de los trabajadores enviados en misión a prestar sus servicios a los usuarios, será el que determina el usuario siempre y cuando no transgreda las disposiciones legales sobre la materia.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 15. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 AM) y las siete de la noche (7:00 PM). Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 PM y las seis de la mañana (6:00 AM).

ARTICULO 16 Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

De la jornada máxima de trabajo quedan exceptuados los siguientes trabajadores:

- a)** Los menores de dieciocho (18) años, cuya jornada en ningún caso podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas a la semana.
- b)** Los que desempeñen funciones de dirección, confianza o manejo, o que realicen actividades continuas o intermitentes o de simple vigilancia y que residan éstos últimos en el mismo sitio de trabajo, cuya jornada no tendrá límite máximo y que, por lo tanto, deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus deberes laborales sin que el tiempo excedente de la jornada ordinaria sea tiempo suplementario.

Parágrafo. Cuando por caso fortuito se suspenda la jornada de trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y por ello no pueda desarrollarse la jornada de trabajo durante el horario correspondiente, al tiempo de suspensión podrá trabajarse fuera de tal horario sin que este tiempo signifique tiempo suplementario o de horas extras de servicio, que conlleven sobre remuneración alguna.

ARTICULO 17. Tasas y liquidación de recargos.

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

ARTICULO 18. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante orden escrita del superior competente. En los casos de trabajadores en misión, éstos deberán contar con autorización escrita del jefe inmediato que asigne el usuario del servicio, para que se produzca su reconocimiento y pago.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de cuatro (4) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Descanso en día sábado. 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. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente

a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 del C. S. T. y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28. Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T).

ARTICULO 20. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:

1- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, el cual se implementará de manera gradual, así:

- A partir del 01 de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 01 de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del 01 de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

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

ARTICULO 21. 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.

PARÁGRAFO 1º. El trabajador podrá convenir con la Empresa su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 2º Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 23. Los trabajadores de planta que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, a los trabajadores en misión se les reconocerá, liquidará y pagarán sus vacaciones junto con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, teniendo en cuenta que de conformidad con el numeral 3º del Artículo 77 de la Ley 50 de 1990 el trabajador en misión prestará sus servicios durante seis (6) meses, prorrogables únicamente hasta por otros seis (6) meses más.

ARTICULO 24. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

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

ARTICULO 26. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 27. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

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

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

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO IX INCAPACIDADES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 30. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos y/o licencias remuneradas, en los siguientes casos:

1. Para el ejercicio del sufragio
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique su funcionamiento;
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con el certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles. Para gozar de este permiso, deberá el trabajador demostrar, dentro de los treinta (30) días siguientes al hecho, mediante documento legal el deceso de su familiar y su parentesco. En caso de no

demostrar el parentesco dentro de dicho término, le serán descontados los días de permiso otorgados.

9. En caso de aborto o parto prematuro no viable, se concederán de dos a cuatro semanas remuneradas. Para gozar de esta licencia, deberá presentar un certificado médico donde se certifique la novedad (Artículo 237 del C.S.T.)
10. **Licencia de Maternidad** - Al momento de iniciar la licencia materna la empleada deberá informar a su jefe inmediato y a Seguridad Social con el fin de ingresar la novedad al sistema de nómina. En un plazo máximo de 30 días después del primer día de la licencia, deberá entregar a Seguridad Social, la licencia materna transcrita en la EPS correspondiente para realizar el proceso de recobro. El término de la licencia se rige por lo dispuesto en el Art. 236 del C.S.T.
11. **Licencia de Paternidad** - Tienen derecho a la licencia por paternidad todos los papás que cumplan los siguientes requisitos:
 - La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos de la conyugue o de la compañera (permanente).
 - El padre debe haber cotizado a la EPS el tiempo de la gestación o proporcional.
 - El padre debe estar afiliado a la misma EPS de su conyugue o de la compañera (permanente).
 - En caso de que la conyugue o de la compañera (permanente) sea beneficiaria o sea cotizante al sistema general de seguridad social en salud, el colaborador tiene derecho a ocho (8) días hábiles de licencia.
 - Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el empleado debe presentar el certificado de nacido vivo expedido por la IPS y luego deberá presentar el registro civil de nacimiento, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

Las condiciones para el cumplimiento de licencia de Paternidad o Ley María se rigen por lo dispuesto en el Art. 236 del C.S.T.

12. **Licencia por Luto** - De acuerdo con lo establecido en la Ley 1280 de 2009 se debe conceder al empleado en caso de fallecimiento de su conyugue, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Para los anteriores efectos, se considera primer grado de consanguinidad: Padres e Hijos; segundo grado de consanguinidad: Abuelos, Hermanos y Nietos; primer grado de afinidad con: Padres del cónyuge, Hijos del cónyuge que no sean suyos (Si usted los adopta legalmente habrá parentesco civil), Yerno o nuera; primer grado civil: Padres adoptantes e Hijos adoptivos. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

En el caso que el fallecimiento sea de un familiar de los demás grados de consanguinidad o afinidad determinados anteriormente solo se concederá un día hábil de permiso. Es

importante mencionar que dicha licencia solo se concederá una vez ocurrido el fallecimiento.

ARTICULO 31. INCAPACIDADES. Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común debe presentar la incapacidad médica expedida por la Respectiva EPS Sin Excepción por lo cual no se admitirán las incapacidades emitidas por médicos y/o centros particulares.

Las incapacidades menores a tres (3) días deberán entregarse al área de Talento Humano, el día que el empleado se reintegra al trabajo.

Las incapacidades mayores a tres (3) días deben ser tramitadas POR EL EMPLEADO ante la EPS correspondiente para su transcripción y posteriormente deben ser entregadas al área de Talento Humano para su cobro ante la EPS. El plazo para su entrega a este departamento es a más tardar cinco (5) días hábiles después del primer día de la incapacidad.

Para realizar el trámite ante la EPS, el empleado debe entregar la incapacidad junto con los siguientes documentos anexos para su respectiva transcripción:

1. La incapacidad debe venir firmada por el trabajador con número de cédula
2. Anexar fotocopia legible de la cédula de ciudadanía
3. Anexar fotocopia legible del carné de la EPS cuando sea requerido por esta

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador acuda a un médico o IPS no adscritos a su EPS y le sea otorgado un certificado de incapacidad, deberá transcribir dicha incapacidad ante su EPS a efectos de que se le genere el reconocimiento de la prestación económica. Si no lo hiciere, se tendrá el certificado de incapacidad expedido por médico o IPS particular, como justificación por la inasistencia al trabajo sin que genere el pago de la prestación económica correspondiente.

CAPITULO X

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

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo

nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

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

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

Artículo 35. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y o que recibe en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a su cabalidad las funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VI y IX del Código Sustantivo de Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTÍCULO 36. Viáticos.

- a) Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
- b) Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

- c) Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

ARTICULO 38: Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de la antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. (Art. 79, Ley 50/90).

CAPITULO XI

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

ARTICULO 39. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las Empresas Promotoras de Salud – EPS – y Empresas Administradoras de Riesgos Laborales – ARL- en las cuales se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación, dicho servicio estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 41. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, al usuario, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por médicos de su EPS, a fin de que certifiquen si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 42. Los trabajadores deben 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 ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 43. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 44. ACCIDENTES DE TRABAJO - En caso de accidente de trabajo para los trabajadores de planta, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

Cuando se trate de trabajadores en misión, las acciones concomitantes al accidente se llevarán a cabo por parte de los delegados de la empresa usuaria.

ARTICULO 45. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, al delegado de la empresa usuaria o a quien haga sus veces según sea el caso, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 46. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual

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

El Ministerio del Trabajo, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTICULO 48. La Empresa de Servicio Temporal es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Quando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario que el suministro de elemento de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de Servicios Temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicio temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión. (Art. 78, Ley 50/90).

ARTICULO 49. Los trabajadores de planta y en misión de las empresas de servicios temporales serán afiliados por estas a una administradora de riesgos laborales.

PARRAGRAFO: Igualmente serán afiliados los trabajadores a los sistemas generales de pensión y salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradoras de pensiones que ellos elijan.

ARTICULO 50. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional de la empresa usuaria.

PARAGRAFO PRIMERO: El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y trabajador en misión.

PARAGRAFO SEGUNDO: En todo caso la seguridad social integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) respecto a los trabajadores en misión es responsabilidad de la empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le estén asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia. (Art. 4°. Decreto 0024 de 1998).

ARTÍCULO 51. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, se determinará expresamente en el contrato, la forma como se atenderán estas obligaciones.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 52. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Recibir, ejecutar y asimilar, la inducción y capacitación sobre las condiciones y funciones del de su cargo, políticas generales de la empresa y conocer y adoptar el reglamento interno de trabajo del usuario para el personal en misión.
12. Actualizar permanentemente sus conocimientos y destrezas en el oficio y poner en práctica las instrucciones, directrices y consignas que le imparta la empresa o el usuario donde preste su servicio.

CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 53. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- Gerente General
- Gerente Administrativo y Financiero
- Subgerente
- Director de Talento Humano
- Auxiliar Contable.
- Secretaria.
- Mensajero y Servicios Generales

PARÁGRAFO 1º: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente General, el Gerente Administrativo y Financiero, el Subgerente y los Gerentes de Sucursal.

PARÁGRAFO 2º: Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el personal en misión estará bajo la subordinación de la empresa usuaria y, por lo tanto, también serán sujetos disciplinables en dicha empresa de acuerdo con las jerarquías allí establecidas.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y ADOLESCENTES MAYORES DE 15 AÑOS Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 54. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. T.).

ARTICULO 55. Prohibición de Realizar Trabajos Peligroso y Nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o 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 la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos 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 empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117, de la Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia)

ARTICULO 56. Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

1. AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA 1.1 Trabajadores de la agricultura, explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado. 1.2 Técnicos en ciencias biológicas, agronomía, zootecnia y afines. 1.3 Trabajadores agricultores de café. 1.4 Trabajadores agricultores de flor de corte bajo cubierta y al aire libre. 1.5 Trabajadores agricultores de caña de azúcar. 1.6 Trabajadores agricultores de cereales y oleaginosas. 1.7 Trabajadores agricultores de hortalizas y legumbres. 1.8 Trabajadores agricultores de frutas, nueces, plantas bebestibles y especias. 1.9 Trabajadores agricultores del tabaco. 1.10 Criadores y trabajadores pecuarios de la cría de animales para el mercado y afines. 1.11 Trabajadores de cría especializada de ganado vacuno. (Se incluyen algunos animales de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas 0124: ovejas, cabras). 1.12 Trabajadores de cría especializada de ganado porcino. 1.13 Trabajadores de cría especializada de aves de corral. 1.14 Trabajadores de cría especializada de ovejas, cabras, caballos, asnos, mulas. 1.15 Trabajadores de cría especializada de otros animales y la obtención de sus productos. 1.16 Trabajadores forestales calificados y afines.

2. PESCA 2.1 Pescadores, cazadores y tramperos. 2.2 Trabajadores de la silvicultura y explotación de madera.

3. EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS 3.1 Trabajadores de extracción de carbón, carbón lignífico y turba. 3.2 Trabajadores de la extracción de petróleo crudo y de gas natural. 3.3 Trabajadores de la extracción de minerales y de torio. 3.4 Trabajadores de la extracción de mineral de hierro. 3.5 Trabajadores de la extracción de metales preciosos (oro y plata) y los del grupo del platino. 3.6 Trabajadores de la extracción de minerales de níquel. 3.7 Trabajadores de la extracción de piedra, arena y arcillas comunes. 3.8 Trabajadores de la extracción de caolín, arcillas de uso industrial y bentonitas. 3.9 Trabajadores de la extracción de arenas y gravas silíceas. 3.10 Trabajadores de la extracción de sal. 3.11 Trabajadores de la extracción de esmeraldas. 3.12 Trabajadores de la extracción de otras piedras preciosas y semipreciosas. 3.13 Trabajadores de la extracción de otros minerales no metálicos. 3.14 Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos tales como, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.

4. INDUSTRIA MANUFACTURERA 4.1 Operarios de máquinas y trabajos relacionados, procesamiento de metales y minerales. 4.2 Trabajadores del prensado, forja, estampado y laminado del metal (pulvimetalurgia). 4.3 Trabajadores para el procesamiento de metales

(galvanizado, cincado, cromado). 4.4 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados, elaboración de productos químicos, plástico y caucho. 4.5 Trabajadores dedicados a la elaboración de productos derivados del petróleo, dióxido de azufre, cáusticos, óxido de nitrógeno y monóxido de carbono, ácido sulfhídrico, agua amarga, ácido sulfúrico, ácido fluorhídrico, catalizadores sólidos, combustibles en general, gas de petróleo licuado, gasolina, queroseno, residuales. 4.6 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con el procesamiento de la madera y producción de pulpa y papel. 4.7 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la fabricación de textiles. 4.8 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la manufactura de productos de piel y cuero. 4.9 Oficiales y operarios del procesamiento de alimentos y afines, carniceros, pescaderos y afines. 4.10 Trabajadores de mataderos y/o sacrificio de animales. 4.11 Panaderos, pasteleros y confiteros. 4.12 Operarios de la elaboración de productos lácteos. 4.13 Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines. 4.14 Operarios de máquinas de impresión y de artes gráficas. 4.15 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines. 4.16 Moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas y afines. 4.17 Herreros, herramientas y afines. 4.18 Mecánicos y ajustadores de máquinas. 4.19 Trabajadores y fabricantes de baterías, cables eléctricos, electrodomésticos. 4.20 Trabajadores de la producción de vidrio y productos de vidrio y trabajadores de la fabricación de productos de cerámica. 4.21 Alfareros, operarios de cristalería y afines. 4.22 Trabajadores de la industria pirotécnica. 4.23 Operadores de cadenas de montaje automatizadas y de robots industriales. 4.24 Trabajos en la fabricación de vehículos automotores, locomotoras, aeronaves. 4.25 Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga dichos elementos. 4.26 Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeadas de ladrillo a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos. 4.27 Trabajadores de la producción, envasado y distribución de bebidas, categorizados así: a) Trabajadores de la producción de bebidas sin alcohol, fabricación de jarabes de bebidas refrescantes, embotellado y enlatado de agua y bebidas refrescantes, embotellado y enlatado de zumos de frutas, industria del café; b) Trabajadores de la producción de bebidas alcohólicas.

5. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, AGUA Y GAS Trabajadores y operarios en los procesos de transformación, producción, manipulación, distribución, transporte en los servicios de electricidad, agua y gas y en todas las demás operaciones y/o procesos similares.

6. CONSTRUCCIÓN. 6.1 Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines. 6.2 Oficiales y operarios de la construcción (trabajos de acabado) y afines. 6.3 Pintores, limpiadores de fachadas y afines. 6.4 Trabajadores de la cimentación y demolición. 6.5 Oficiales y operarios de la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras. 6.6 Oficiales y operarios de las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición entre otros, de aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las

aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y de obras relacionadas con la prestación de servicios como: comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministro de agua y energía. 6.7 Oficiales y operarios del montaje y desmontaje de edificios y estructuras con base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones. 6.8 Mejoras locativas que impliquen riesgo.

7. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO. 7.1 Transporte por vía férrea. 7.2 Transporte público que presta servicio en vehículos de transporte urbano e interurbano de pasajeros, de carga o mixto, y chóferes de familia. 7.3 Transporte de valores por cualquier medio. 7.4 Transporte marítimo y fluvial. 7.5 Manipulación de carga, almacenamiento y depósito. 7.6 Trabajadores de servicio directo a pasajeros.

8. SALUD 8.1 Técnicos de nivel medio de las ciencias biológicas la medicina y la salud. 8.2 Profesionales de nivel medio de la medicina moderna y de la salud. 8.3 Personal de enfermería y partería. 8.4 Practicantes de la medicina tradicional y curanderos.

9. DEFENSA. 9.1 Fuerzas Armadas 9.2 Actividades de defensa, guardaespaldas. 9.3 Empresas de vigilancia privada en actividades de vigilancia y supervisión.

10. TRABAJOS NO CALIFICADOS 10.1 Limpiabotas y trabajadores callejeros. 10.2 En hogares de terceros, servicios domésticos, limpiadores, lavaderos y planchadores. 10.3 Conserjes, lavadores de ventanas y afines. 10.4 Recolectores de basura y aquellos que generen agentes biológicos o patógenos. 10.5 Mensajeros, porteadores, porteros y afines. 10.6 Recolectores de basura y afines. 10.7 Jardineros.

11. OTROS OFICIOS NO CALIFICADOS QUE NO SE ENCUENTRAN EN LAS TABLAS ESTANDARIZADAS 11.1 Manipulador de animales. 11.2 Mecánico automotriz. 11.3 Soldador. 11.4 Operador de calderas. 11.5 Trabajadores de clubes nocturnos, bares, casinos, circos y casas de juego. 11.6 Vidriero. 11.7 Conductor de automóvil. 11.8 Carpintero. 11.9 Trabajadores de lavanderías y tintorerías. 11.10 Comercio minorista. 11.11 Trabajadores de plazas de mercado. 11.12 Trabajadores de bombas de gasolina. 11.13 Trabajadores de empresas dedicadas a actividades deportivas profesionales de torero y/o cuadrillas de ruedo, paracaidistas, corredores de automotores de alta velocidad, alpinistas, buceadores, boxeadores, motociclistas, ciclistas y similares. 11.14 Reparador de aparatos eléctricos. 11.15 Trabajos en montallantas. 11.16 Trabajos en ventas ambulantes y estacionarias. (Artículo 1º de la Resolución 04448 de 2005).

ARTICULO 57. Se consideran condiciones de trabajo prohibidas para los niños, niñas o adolescentes menores de 18 años, por razón del riesgo que puedan ocasionar para su salud y seguridad, las siguientes:

1. AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICION A RIESGOS FISICOS 1.1 Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles. 1.2 Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos;

así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración. 1.3 Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares. 1.4 Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes o que impliquen exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gama y beta; y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flas, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes, estaciones de radiocomunicaciones, entre otras. 1.5 Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular. 1.6 Lugares con deficiente ventilación. 1.7 Lugares que los expone a presiones barométricas altas o bajas, por ejemplo, en el fondo del mar o en condiciones de navegación aérea. 1.8 Trabajos que se realizan bajo tierra o bajo el agua.

2. AMBIENTE DE TRABAJO CON EXPOSICION A RIESGOS BIOLÓGICOS 2.1

Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con animales y personas infectadas o enfermas. 2.2 Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales (glándulas, vísceras, sangre), pelos, plumas, excrementos, secreciones tanto de animales como humanas o cualquier otra sustancia que implique el riesgo de infección. 2.3 Exposición a vectores de riesgo biológico.

3. AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICION A RIESGOS QUÍMICOS 3.1

Contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el sistema globalmente armonizado de clasificación y marcación de las Naciones Unidas. 3.2 Cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales de los Estados Unidos y 1, 2A o 2B por la Agencia Internacional para la Investigación de Cáncer, IARC. 3.3 Genotóxicos. 3.4 Contaminantes inflamables o reactivos de categorías 2, 3 ó 4 de la Asociación de Protección contra el Fuego de los Estados Unidos. 3.5 Corrosivos. 3.6 Contaminantes químicos presentes en sustancias sólidas como metales, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura; líquidos como vapor de agua, pintura; gases y vapores como monóxidos de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuros, plomo y mercurio, entre otros. 3.7 Manejo, manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos, asbestos, bencenos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y otros compuestos del carbono, metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos y otras sustancias cancerígenas. 3.8 Manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico y fosfórico. 3.9 Trabajos donde haya libre desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera). 3.10 Trabajos donde exista escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos. 3.11 Trabajo donde tengan contacto o manipulen productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros. 3.12 Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.

4. AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICION A RIESGOS DE SEGURIDAD 4.1

Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas (de la industria metalmecánica, del papel, de la madera, sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne). 4.2 Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero. 4.3 Actividades de mantenimiento, limpieza y operación de maquinaria o equipo de uso industrial, agrícola y minero. 4.4 Conducción y mantenimiento de vehículos automotores. 4.5 Grúas, montacargas o elevadores. 4.6 Lugares con presencia de riesgos locativos (superficies defectuosas, escaleras y rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales, entre otros). 4.7 Alturas superiores a dos metros. 4.8 Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o cargamento de explosivos líquidos inflamables o gaseosos. 4.9 Espacios confinados y en espacios cerrados. 4.10 En puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos no trabados o cargas apoyadas contra muros. 4.11 En la operación y/o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros). 4.12 Trabajos que estén relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

5. RIESGOS POR POSTURAS Y ESFUERZOS EN LA REALIZACION DE LA TAREA

5.1 Actividades o trabajos prolongados de pie. 5.2 Actividades o trabajos que exijan posturas forzosas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones de inclinaciones del tronco entre otras. 5.3 Actividades o trabajos que impliquen manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas). Para este fin se establece como límite máximo de carga en levantamiento o transporte de 10% del peso corporal del menor, considerando que la posición de la carga sea cercana al cuerpo, con una técnica de levantamiento adecuada y utilizando para el arrastre ayudas manuales de rodamiento. 5.4 Actividades o trabajos que exijan movimientos repetitivos de brazos y piernas. Para este fin se establece como límite máximo de repetitividad 10 ciclos por minuto. 5.5 Actividades o trabajos que exijan carga fisiológica elevada. 5.6 Actividades o trabajos que exijan grandes caminatas o desplazamientos al aire libre. 5.7 Actividad que exceda el 30% de la capacidad máxima de trabajo del menor para trabajo de 8 horas o menos. O trabajos que excedan el 30% del costo cardíaco relativo.

6. CONDICIONES DE TRABAJO CON PRESENCIA RIESGO PSICOSOCIAL 6.1

Trabajo no remunerado. 6.2 Trabajo que interfiera con las actividades escolares. 6.3 En condiciones de aislamiento y/o separación de la familia. 6.4 En condiciones de supervisión despótica, malos tratos, abusos (moral y sexual). 6.5 En situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas. 6.6 En jornada de 8 p. m. a 6 a. m. (Artículo 1º de la Resolución 04448 de 2005).

PARAGRAFO: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna, máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114, de la Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia)

CAPITULO XV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 58. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C.S.T.).

ARTICULO 59. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Cumplir y ejecutar las funciones designadas según su cargo, las cuales estarán consignadas en el manual de funciones del cargo.
10. Cumplir y ejecutar las funciones o consignas designadas según su cargo, las cuales constarán en el manual de funciones del cargo.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra respecto de éstos.

PARAGRAFO: Todo desacato, omisión o inobservancia de los anteriores preceptos, constituye violación grave de las obligaciones especiales que incumben al trabajador y, por lo tanto, se erige como causal de terminación del contrato por justa causa.

ARTICULO 60. Está prohibido a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 61. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de sus superiores, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Abandonar su área de trabajo, antes de finalizar la jornada laboral determinada, sin permiso o autorización de sus superiores.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
10. Dormir en su sitio de trabajo mientras se encuentre prestando su servicio.
11. Ingerir bebidas alcohólicas dentro de la empresa o usuario al cual haya sido asignado para prestar su servicio.
12. Operar o utilizar sin la debida autorización, los equipos o máquinas de la empresa o del usuario.
13. Realizar actividades distintas al servicio asignado o que no estén contempladas dentro del manual de funciones del cargo, durante su jornada laboral.
14. Realizar durante su jornada laboral, actividades al servicio de terceros.
15. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de **LA EMPRESA** aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la empresa.
16. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de **LA EMPRESA** o negociar bienes, servicios y/o mercancías de **LA EMPRESA** en provecho propio.
17. Retener dinero, o no reportarlo oportunamente, o hacer efectivos cheques recibidos para **LA EMPRESA**.
18. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
19. Difamar o hacer comentarios denigrantes o negativos de la empresa, o promoverlos, o tolerarlos, o guardar silencio cuando otros lo hagan, pudiendo hacer respetar el buen nombre y la imagen de **LA EMPRESA** reportando oportunamente los hechos o comentarios conocidos.
20. Solicitar o pedir dinero prestado a los clientes de **LA EMPRESA**, dentro o fuera del servicio.

21. Asumir durante el servicio, conductas o comportamientos despectivos, agresivos, altaneros, insultantes o denigrantes frente a sus compañeros de trabajo, frente al usuario, sus empleados o personal visitante.
22. Falsificar, elaborar o adulterar documentos provenientes de la empresa o de los usuarios, o información contenida en documentos de la empresa, o suplantar o escanear firmas de funcionarios de la empresa o de usuarios del servicio para implantarlas en documentos que no hayan sido originados por las personas respecto de quienes se dice ser sus autores.
23. Ocultar información de cualquier naturaleza cuyo destinatario sea la empresa, o no remitirla oportunamente a las personas interesadas y que por razón del cargo o por fuera del servicio, llegue a su conocimiento.
24. Realizar actividades comerciales y/o de rebusque, negocios de compra y venta de mercancías, préstamos de dinero, intermediación en las actividades que ejecuta el cliente según su actividad económica o cualquier otra actividad similar durante su jornada laboral y que no le hayan sido encomendadas o autorizadas por la empresa o por el usuario del servicio.
25. Realizar maniobras peligrosas con los equipos, útiles o herramientas de trabajo que pongan en riesgo su integridad, la de sus compañeros, la de visitantes o la de los bienes de la empresa o de los usuarios del servicio.
- 26.

PARAGRAFO: Todo desacato, omisión o inobservancia de los anteriores preceptos, constituye violación grave de las prohibiciones especiales que incumben al trabajador y, por lo tanto, se erige como causal de terminación del contrato por justa causa.

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 62. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTICULO 63. FALTAS LEVES: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención simple; por la segunda vez, un llamado de atención severo; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin justificación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez

suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; siempre y cuando por su acción u omisión no se cause perjuicio al usuario o sus dependientes, clientes o visitantes.

- d) La deficiente o mala presentación personal o del puesto de vigilancia asignado o de los elementos de dotación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

ARTICULO 64. FALTAS GRAVES: Constituyen faltas graves, además del incumplimiento, omisión o inobservancia de las obligaciones y/o prohibiciones especiales de que tratan los artículos 59) y 61) del presente reglamento y de las establecidas en el contrato de trabajo como causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa, las siguientes:

- 1) El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador a una jornada laboral o turno programado sin excusa suficiente.
- 3) La difamación, los comentarios denigrantes, deshonorosos o ultrajantes que haga el trabajador respecto de la empresa, los directivos, los superiores o sus propios compañeros, cuando dichos ultrajes o comentarios sean infundados y no tenga prueba o soporte de sus dichos.
- 4) La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias según los artículos 59) y 61) de este reglamento.
- 5) El acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado.
- 6) La violación o inobservancia de los principios, valores o actuaciones éticas a las que expresamente se han comprometido todos los trabajadores de LA EMPRESA mediante la adopción del Código de Ética.
- 7) Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene
- 8) No someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la empresa, la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS)
- 9) No usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.
- 10) Fumar en las instalaciones o lugares de la empresa o de los usuarios del servicio, donde esté prohibido hacerlo.
- 11) Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de sus superiores, agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
- 12) Adulterar las tarjetas de control de entrada y/o salida o marcar las de otro u otros trabajadores bien sea que se trate de compañeros de trabajo o trabajadores del usuario para el cual preste sus servicios.
- 13) Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa o del usuario a quien preste sus servicios.
- 14) Permitir que otro trabajador o un extraño use su carnet de identificación, o usar un carnet ajeno como medio de identificación o para justificar controles de la empresa.
- 15) Contribuir en forma intencional o por descuido, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
- 16) Distribuir material escrito o impreso de cualquier naturaleza política, religiosa, sexual, racial o discriminatoria dentro de las dependencias de la empresa donde presta sus servicios, sin autorización de sus superiores.

- 17) Exhibir o entregar a terceras personas, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos, información personal o institucional o similares, de la empresa o de los usuarios, sin autorización.
- 18) Falsificar o adulterar documentos de la empresa o de los usuarios donde preste sus servicios, para ser utilizados con fines personales o en favor de terceros.
- 19) Leer periódicos, revistas o similares, que no tengan ninguna relación con su oficio, durante las horas de trabajo.
- 20) Utilizar el teléfono celular o computadores durante su jornada laboral para actividades distintas al oficio o que no tengan ninguna relación con la labor que desempeña.
- 21) Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago a la empresa por sus servicios prestados.
- 22) Desacatar los programas complementarios de Salud y Seguridad en el Trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
- 23) Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
- 24) Los actos de agresión verbal y/o física cometidos en su área de trabajo y durante su jornada laboral, independientemente de sus consecuencias.

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

ARTICULO 65. Cuando un trabajador incurra en una falta disciplinaria, la empresa adoptará el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará al trabajador -dentro de los cinco (5) días siguientes al conocimiento de la presunta falta-, de manera formal, de la apertura del proceso disciplinario.
2. Se informará por escrito al trabajador a cerca de los presuntos hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso disciplinario en su contra.
3. Se exhibirá y entregará copia de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso disciplinario.
4. Se citará al trabajador para que concurra a diligencia de descargos, la cual se llevará a cabo cuando hayan transcurrido no menos de cinco (5) días hábiles ni más de quince (15) días hábiles desde que se puso en su conocimiento la presunta falta, 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.

Si el trabajador 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, dando fe de ello al final del procedimiento. En caso de no estar sindicalizado, podrá comparecer a la audiencia con un acompañante de su confianza y elegido por este; en caso de que no acuda con acompañante, la empresa nombrará a un trabajador para que concurra a fin de velar por el cumplimiento del debido proceso.

5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, la empresa emitirá el pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión; no obstante, la empresa podrá ampliar este término hasta por un plazo igual, en caso de requerir un mayor estudio o análisis del caso.
6. Contra la decisión que imponga una sanción disciplinaria, procederá el recurso de reposición, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación personal al trabajador. El recurso de reposición se deberá resolver dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su interposición.

PARAGRAFO PRIMERO: En los casos en que, por la gravedad de la falta, la empresa considere que se trata de una falta grave y que constituye causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa a la luz de las normas legales, contractuales o reglamentarias, así lo decidirá mediante comunicación motivada respecto de la cual, no procede ningún recurso.

La terminación de contrato de trabajo por justa causa no constituye una sanción disciplinaria (Sent. CSJ. SL15245-2014) y por lo tanto contra una decisión de esta naturaleza, no procede ningún recurso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las notificaciones de las diligencias, actuaciones y/o decisiones que se adopten dentro del proceso disciplinario, se podrán hacer de manera personal si el trabajador está presente al momento de adoptar la decisión o mediante el envío del documento a notificar, a través de su correo electrónico y/o vía mensaje de WhatsApp al teléfono celular registrado por el trabajador en su contrato de trabajo. Cualquier cambio o modificación que el trabajador haga de su correo electrónico o número de teléfono celular, deberá comunicarlo oportunamente a la empresa con el fin de actualizar su información.

ARTICULO 66. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XVII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 67. Son Justas causas para que la Empresa, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las catalogadas como faltas graves en el presente reglamento, la infracción a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador indicadas en los artículos 55) y 57) del Reglamento Interno de Trabajo y las contempladas en el Contrato de Trabajo.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 68. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 69. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral:

1. Información y socialización con los trabajadores de la empresa respecto de la Ley 1010 de 2.006, su contenido, alcances, enunciación de las conductas que constituyen acoso laboral de conformidad con los Arts. 2º y 7º de la citada ley, las circunstancias atenuantes y agravantes y el tratamiento sancionatorio en caso de incurrir en dichas conductas.
2. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 70. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución a las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el fin de pretender desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formule los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

2. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (02) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados, compromisos de convivencia.

4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. 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 2.006.

Artículo 71. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte del empleador, un jefe o superior 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 a renuncia de este.

El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos de intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan interferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa y retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para desarrollar su labor. La destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 72. Prohibiciones a la empresa. Además de las conductas prohibidas a la empresa en los capítulos anteriores, se prohíben las siguientes:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

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

Artículo 73. Prohibiciones a los trabajadores. Además de las conductas prohibidas a los empleados en capítulos anteriores, se prohíben las contenidas en el artículo anterior, si se cometen contra un compañero de trabajo, un subalterno o un superior jerárquico.

Artículo 74. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
5. Las gestiones o procedimientos encaminados 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;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
7. 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;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 75. Para la comprobación de conductas que ocasionen acoso laboral, se observará el siguiente procedimiento:

1. Se escuchará a la persona sobre la que se cometió la posible conducta de acoso laboral, buscando establecer la ocurrencia de los hechos en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, relacionando las pruebas que pueda tener al respecto.
2. Los investigadores, mencionados en el artículo anterior, harán las indagaciones que consideren necesarias, para despejar dudas y esclarecer la ocurrencia o no de la conducta aludida.
3. De establecerse la inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral, al trabajador denunciante, se sancionará de acuerdo con lo establecido en artículo siguiente.
4. De establecerse la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, el trabajador que posiblemente la cometió o el que posiblemente indujo a que otro la cometiera, será citado para que dé las explicaciones pertinentes. De igual manera tendrá la oportunidad de relacionar las pruebas que pueda tener al respecto.
5. Si el empleado reconoce la existencia de la conducta de acoso laboral y su autoría o inducción a ella, y aporta las pruebas de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, serán tenidas en cuenta para la aplicación de las sanciones.
6. Si el empleado no reconoce la existencia de la conducta de acoso laboral o la reconoce, pero no reconoce su autoría o inducción a ella, o no aporte las pruebas de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, tal comportamiento será tenido en cuenta como agravante para las sanciones a aplicar.
7. Una vez establecida la ocurrencia de la conducta de acoso Laboral e identificado el empleado que la cometió, se procederá a aplicar las sanciones de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 76. Sanciones. Además de las sanciones establecidas en la Ley y en el contrato de trabajo, se sancionará al empleado que se le compruebe la autoría o a quien llegare a inducir a alguien a que cometa una o varias de las conductas prohibidas en este capítulo, así:

1. Con un llamado de atención, cuando sea la primera vez, se haya reparado el daño causado y este no haya sido de mayor trascendencia.
2. Con suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, cuando sea la primera vez y haya afectado de alguna manera la dignidad del empleado ofendido.
3. Con suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, cuando se haya cometido por la segunda vez, así se haya reparado el daño causado, y no haya afectado seriamente la dignidad del empleado ofendido.
4. Con suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, cuando se haya causado daño a la dignidad del empleado ofendido, o se haya cometido de manera reiterada.
5. Con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, cuando se haya causado grave daño a la dignidad del empleado ofendido, así sea por la primera vez o haya sido una conducta reiterada.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleado que habiendo cometido o habiendo inducido a alguien a cometer una conducta que ocasione acoso laboral, y que durante el proceso de investigación de los hechos haya confesado su actuar y haya demostrado la aplicación de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, la sanción a aplicar, de acuerdo a los literales b), c) y d), le será disminuida hasta en un 50%.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleado que habiendo cometido o habiendo inducido a alguien a cometer una conducta que ocasione acoso laboral, y que durante el proceso de investigación de los hechos no haya confesado su actuar o no haya demostrado la aplicación de medidas correctivas, de reparación o de disminución del daño, la sanción a aplicar, de acuerdo con los literales b), c) y d), le será incrementada hasta en un 25%.

PARÁGRAFO TERCERO. El empleado que haga falsa denuncia sobre acoso laboral, de acuerdo con la gravedad y consecuencias de la misma, podrá hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el presente artículo.

ARTÍCULO 77. Mecanismos de conciliación. Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciara la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe la Dirección de Talento Humano de acuerdo con las características de los hechos y las personas. El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa podrá recibir las quejas de los trabajadores sobre acoso laboral o denunciarlas directamente, por iniciativa propia, ante las personas encargadas de investigar las conductas de acoso laboral establecidas en este Reglamento.

El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, dentro de sus reuniones ordinarias mensuales, abrirá un espacio para ventilar las denuncias sobre acoso laboral, de lo cual se les informará a las personas encargadas de investigar tales conductas.

CAPITULO XX

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 78. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN. Los reclamos de los trabajadores se harán ante su jefe inmediato siguiendo el orden jerárquico así: Los Vigilantes, Escoltas, Guías y Manejadores Caninos, Radio Operadores y Supervisores, ante el Jefe de Operaciones y/o Jefe de Personal, quienes resolverán en justicia y equidad en la medida de sus posibilidades. En caso de que los funcionarios designados para atender los reclamos de los trabajadores en este nivel no fueren capaces de resolver, deberán trasladar la actuación ante los Gerentes de Oficina a fin de que éstos resuelvan.

Los Directores de área, harán su reclamación ante los Gerentes de oficina. En todo caso, cuando quien conozca de la reclamación no le dé trámite oportuno o no la resuelva, corresponderá al Gerente General adoptar las medidas para dar solución, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 79. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, acudirán de manera personal y directa.

ARTICULO 80. Las controversias internas que se susciten por conductas constitutivas de acoso laboral serán resueltas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional quien oirá a las partes trabadas en conflicto intentando un acuerdo conciliatorio cuando este sea procedente y no se menoscabe la situación del trabajador supuestamente acosado laboralmente.

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES

ARTICULO 81. El presente Reglamento Interno y su correspondiente Resolución Aprobatoria, serán publicados en la página web de la empresa y en cada uno de los lugares de trabajo y en dos (2) lugares de la empresa –Oficina principal, sucursales y agencias.

PARAGRAFO PRIMERO: Una vez elaborado o modificado el Reglamento Interno de Trabajo, no obstante, su publicación en lugares visibles de la empresa y de los sitios de trabajo, será socializado con el personal administrativo y personal en misión, pudiéndose introducir reformas o modificaciones de acuerdo con las propuestas e inquietudes formuladas por el personal. Surtida esta actuación, el Reglamento Interno quedará aprobado.

PARAGRAFO SEGUNDO: Dentro del proceso de incorporación de todo trabajador, se socializará el Reglamento Interno al nuevo empleado y durante el proceso, estará asistido de un funcionario

de LA EMPRESA quien atenderá y resolverá las inquietudes que tenga el trabajador durante su inducción e ingreso a la empresa. Todos los trabajadores tendrán acceso al reglamento interno de trabajo a través de la página web de la empresa, pudiendo incluso descargar sus respectivas copias.

CAPITULO XXII VIGENCIA

ARTICULO 82. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 83. El presente reglamento fue actualizado de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 84. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Montería a los 15 días del mes de abril de 2026.



DIANA LUCIA SILVA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE LEGAL
LABORANDO S.A.S. Nit. 800.229.163-9

CIRCULAR INTERNA

DE: REPRESENTANTE LEGAL
PARA: TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABORANDO S.A.S.
ASUNTO: PUBLICIDAD DEL NUEVO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Representante Legal de LABORANDO S.A.S. informa a todos los trabajadores que la empresa, ha adoptado el nuevo Reglamento Interno de Trabajo, entendiendo por este el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, el contenido de dicho reglamento se publica en la página web de la empresa <https://laborando.co/> y en dos (2) lugares del domicilio principal y de cada una de las sucursales a nivel nacional.

El Reglamento Interno de Trabajo empezará a regir a partir del 15 de abril de 2026. Así mismo se informa, que los trabajadores están facultados por el artículo 119) del Código Sustantivo del Trabajo a presentar sus observaciones y/o ajustes al Reglamento Interno de Trabajo, de considerarlo necesario, facultad a la que podrán acudir dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación.

Las observaciones y/o ajustes que consideren, deben ser enviados al correo de la empresa juridicalaborando@gmail.com.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Diana Lucia Silva Sánchez'.

DIANA LUCIA SILVA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE LEGAL
LABORANDO S.A.S. Nit. 800.229.163-9