



CIRCULAR INTERNA

**COLOMBIANA DE COMERCIO S. A. siglas CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A.
NIT. 890.900.943-1**

Informa a todos sus trabajadores que, en cumplimiento de lo previsto en el parágrafo 4º del artículo 7º de la Ley 2466 de 2025¹ y el artículo 119² del Código Sustantivo de Trabajo (modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010) procede a publicar el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de COLOMBIANA DE COMERCIO S. A. siglas CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A., cuya aplicación se extiende a todos sus centros de trabajo.

De acuerdo con citada normatividad, se fija la presente circular junto con el Reglamento Interno de Trabajo en todos sus centros de trabajo, el día veinticuatro (24) de junio del año 2026 siendo las 02:00 p.m. por el término de quince (15) días hábiles y se desfija el día diecisiete (17) de julio del año 2026, siendo las 5:00 p.m.³

Atentamente,

(Original firmado)

CARLOS IGNACIO ECHEVERRI TORO
COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.
Nit. 890.900.943-1

¹ Parágrafo 4º. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

² Artículo 119. Objeciones. <Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010> El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

³ Hace parte integral de la presente publicación la fe de erratas publicada en fecha 03 de julio de 2026.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.
CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.

20
26

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. siglas
CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A.**

NIT. 890.900.943-1

2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. El presente documento constituye el Reglamento Interno de Trabajo de **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A.** (en adelante “COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.” y/o “Empleador”) con NIT.890.900.943-1, domiciliada en la Calle 11 N° 31ª - 42 de la ciudad de Bogotá D.C. A las disposiciones aquí contenidas quedan sometidos tanto **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** como todos sus trabajadores. De conformidad con lo establecido en el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante “C.S.T”) este Reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores, siendo de obligatorio cumplimiento para ambas partes.

Su aplicación se extiende a todos sus centros de trabajo, sucursales, agencias, dependencias y establecimientos de comercio matriculados, tanto los existentes en la actualidad como aquellos que se establezcan en el futuro en el territorio nacional.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. deberá presentar su solicitud a través de los medios dispuestos por el Empleador para tal fin, con el objeto de ser registrado como aspirante, y aportar los siguientes documentos, según corresponda:

- a. Copia del documento de identidad. Para ciudadanos extranjeros, copia del pasaporte vigente y del documento que autorice su permanencia y vinculación laboral en el país, de conformidad con la normativa migratoria vigente.
- b. Cuando el aspirante sea menor de edad, autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres o, a falta de estos, del Defensor de Familia, en los términos establecidos por la ley.
- c. Documentos que acrediten la formación académica, tales como actas de grado, diplomas o certificados correspondientes.
- d. Certificado de estudios, en caso de encontrarse en formación.
- e. Certificaciones que acrediten la experiencia laboral, cuando ello resulte pertinente para el cargo.
- f. Copia de la tarjeta profesional, licencia o matrícula cuando sea exigida por la ley para el ejercicio de la profesión u oficio.
- g. Resoluciones, licencias o certificaciones requeridas por las autoridades competentes para el ejercicio de la actividad o cargo.
- h. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, en cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i. Someterse, cuando sea requerido por la Empresa, a pruebas, entrevistas y demás procesos de evaluación que permitan verificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad para el cargo.
- j. Otorgar autorización para el tratamiento de datos personales, de conformidad con la normatividad vigente en materia de protección de datos.

2.1. El Empleador podrá establecer en el proceso de selección y admisión, además de los documentos generales de identificación y perfil profesional, todos aquellos que considere necesarios para evaluar la idoneidad del aspirante. No obstante, tales

exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones, pruebas médicas o datos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico vigente.

En consecuencia, queda estrictamente prohibido solicitar en los formatos, cartas de solicitud de empleo o entrevistas de trabajo:

- a. Datos concernientes al estado civil, número de hijos, afiliación política o religión que profesen los aspirantes (artículo 1º de la Ley 13 de 1972).
- b. Pruebas de embarazo como requisito de preingreso o admisión (artículo 241A del C.S.T. adicionado por el artículo 3º de la Ley 2114 de 2021). La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.
- c. Pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisito para la admisión a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma (artículo 2.8.1.3.10. Decreto 780 de 2016).
- d. La presentación de la tarjeta militar como requisito para ingresar a un empleo o para la suscripción del contrato de trabajo (artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, subrogado por el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

2.2. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

2.3. Salvo disposición legal en contrario, el Empleador se reserva el derecho exclusivo de seleccionar y contratar al personal que considere idóneo, conforme a sus necesidades organizacionales y operativas. La eventual vinculación de un postulante estará sujeta únicamente a la decisión de las áreas o responsables del proceso de selección designados por el Empleador. En consecuencia, la presentación de documentos, la realización de entrevistas, pruebas técnicas, psicotécnicas, exámenes médicos u otros requisitos, cualquiera sea su resultado, no generan obligación alguna ni compromiso por parte de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. de formalizar la contratación del aspirante.

El proceso de selección se desarrollará en estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente, así como de las políticas internas del Empleador, especialmente aquellas relacionadas con prevención de conflictos de interés y ética corporativa.

2.4. Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos y se encuentran amparados por la ley de protección de datos personales, por consiguiente, cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondientes.

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

2.6. Cualquier inexactitud de los datos suministrados al Empleador para el ingreso o cualquier modificación, alteración o falsificación de los certificados e información general de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 64 del C.S.T. (modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 1º).

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3. Naturaleza y definición del contrato de aprendizaje. - El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral a término fijo, mediante la cual una persona natural (aprendiz) desarrolla formación teórica y 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.

El contrato de aprendizaje tiene como finalidad facilitar la formación del aprendiz y su inserción en el mundo laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026, la Circular Externa 0083 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás normas aplicables.

Artículo 4. Características del contrato de aprendizaje.

4.1. El contrato de aprendizaje es de naturaleza laboral especial y a término fijo, con la duración que determine el programa de formación, que no podrá superar los tres (3) años.

4.2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. Esta subordinación comprende la facultad de dirección y disciplinaria del Empleador, las cuales deberán ejercerse respetando la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

4.3. La formación se recibe a título estrictamente personal.

4.4. El aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora un apoyo de sostenimiento mensual según lo establecido en este reglamento y en la normatividad vigente.

4.5. El contrato debe celebrarse por escrito y registrar las condiciones de la formación, la duración, el apoyo de sostenimiento y las obligaciones de las partes, de conformidad con el artículo 2.2.6.3.3.14. del Decreto 223 de 2026.

Artículo 5. Fases del contrato de aprendizaje. - Salvo en los casos de formación dual, el contrato de aprendizaje debe comprender dos (2) fases:

- a. Fase lectiva. - Aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio previstas en el plan de estudios.
- b. Fase práctica. - Aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo.

5.1. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato debe comprender tanto la fase lectiva como la práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la finalidad formativa del programa correspondiente, salvo los supuestos previstos para programas y estudiantes en los que proceda únicamente la fase práctica.

5.2. En el caso de la formación dual, se entiende por tal el proceso de cualificación planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa patrocinadora y la institución oferente de los programas, siendo co-formadoras en un esquema de alternancia para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva, con distribución mínima del cincuenta por ciento (50%) en cada fase.

Artículo 6. Período de prueba. - El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un

contrato especial de trabajo destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

Artículo 7. Apoyo de sostenimiento y seguridad social. –

- a. Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora un apoyo de sostenimiento mensual así:
 - Si es formación dual: el primer año recibirá como mínimo el 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y durante el segundo año el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si es formación tradicional: en la fase lectiva recibirá como mínimo el 75% de un (1) SMLMV y en la parte práctica el 100% de un (1) SMLMV.
 - Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es o no dual.
- b. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
- c. 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, para efectos de aportes parafiscales se aplicará la exoneración establecida en el artículo 114.1 del Estatuto Tributario o la normatividad vigente que regule la materia.
- d. El aporte al riesgo laboral corresponderá al nivel de riesgo del centro de trabajo de la empresa patrocinadora que sea el escenario de práctica del aprendiz.

7.1. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho monto.

7.2. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

7.3. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o la formación dual.

Artículo 8. Estabilidad laboral reforzada. - Al contrato de aprendizaje le son aplicables las garantías de la estabilidad laboral reforzada en todas sus modalidades, conforme lo disponen el C.S.T. y demás normatividad vigente.

Artículo 9. Suspensión especial del contrato de aprendizaje. - Además de las causales establecidas en el artículo 51 del C.S.T., en la fase práctica el contrato de aprendizaje podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

- a. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso, se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica por inexistencia de actividad en el escenario laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa patrocinadora retome sus labores.
- b. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario.

9.1. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota de aprendices. En consecuencia, al no haber terminado el contrato, no podrá ser reemplazado por otro aprendiz y se considerará cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota durante la suspensión.

9.2. Durante el período de las suspensiones especiales, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente aquellas frente al Sistema de Seguridad Social.

9.3. Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa patrocinadora al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado.

Artículo 10. Derechos y garantías de los aprendices. –

10.1 Los aprendices gozarán de un ambiente de formación digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia.

10.2 El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa patrocinadora y reconocido como experiencia laboral.

10.3 Los aprendices tendrán derecho a recibir formación teórica y práctica de acuerdo con el plan de formación aprobado.

10.4 Los aprendices estarán protegidos por el sistema de seguridad social en salud, riesgos laborales y, en la fase práctica, en pensiones.

10.5 Los aprendices podrán participar en actividades de bienestar, capacitación y desarrollo organizacional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

10.6 Un ambiente de formación digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 sobre prevención, protección y atención del acoso sexual.

10.7 Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

10.8 Serán tenidos en cuenta para la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como miembros de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

10.9 Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, los aprendices tendrán derecho al pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.

Artículo 11. Obligaciones del aprendiz. –

11.1 Cumplir con el plan de formación y las actividades asignadas en la empresa patrocinadora y la entidad educativa.

11.2 Observar las normas internas de la empresa patrocinadora y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

11.3 Informar oportunamente cualquier novedad, accidente o situación que afecte el desarrollo de su proceso de aprendizaje.

11.4 Guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso en desarrollo de sus actividades.

11.5 Regresar a su práctica laboral al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

11.6 Cumplir con las obligaciones propias de su condición de aprendiz establecidas en el contrato de trabajo.

11.7 Las contenidas en el presente Reglamento Interno del Trabajo, que le sean aplicables a los aprendices.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa patrocinadora. –

12.1 Proporcionar los medios, recursos y condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la formación práctica.

12.2 Garantizar la afiliación y el pago de los aportes a la seguridad social del aprendiz, conforme a la fase en la que se encuentre.

12.3 Certificar el tiempo y las actividades desarrolladas por el aprendiz al finalizar la relación.

- 12.4** Cumplir con la cuota de aprendices establecida por la ley y reportar los contratos de aprendizaje celebrados ante el Ministerio del Trabajo en los términos legales.
- 12.5** Garantizar un ambiente libre de discriminación, acoso o violencia, y adoptar medidas de prevención y atención en caso de presentarse situaciones de este tipo.
- 12.6** Cumplir con la cuota de aprendices establecida por la ley y reportar los contratos de aprendizaje celebrados ante el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- 12.7** Incluir a los aprendices dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 12.8** Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices.

Artículo 13. Causales de terminación del contrato de aprendizaje. - Son causas de terminación del contrato de aprendizaje las siguientes:

- 13.1** Por muerte del aprendiz.
- 13.2** Por mutuo consentimiento.
- 13.3** Por liquidación o clausura definitiva de la empresa patrocinadora o establecimiento.
- 13.4** Por suspensión de actividades por parte del Empleador durante ciento veinte (120) días.
- 13.5** Por sentencia ejecutoriada.
- 13.6** Por expiración del plazo fijo pactado.
- 13.7** Por decisión unilateral con justa causa.
- 13.8** Terminación unilateral y sin justa causa por parte del Empleador con el pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del C.S.T.
- 13.9** Las demás previstas en el contrato de especial de aprendizaje celebrado entre las Partes.
- 13.10** La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en razón de que su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato.

Artículo 14. Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje, además de las faltas graves consignadas en el artículo 86 del presente reglamento y las previstas en el contrato especial de aprendizaje celebrado entre las mismas, las siguientes:

14.1 Por parte de la empresa patrocinadora. –

- a) Las indicadas en el literal a) del artículo 62 del C.S.T.
- b) Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- c) Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación del régimen disciplinario establecido en el presente reglamento.
- d) La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

14.2. Por parte del aprendiz. -

- a) Las indicadas en el literal b) del artículo 62 del C.S.T.

Artículo 15. Constituyen faltas graves, las que estén contenidas en el presente Reglamento Interno del Trabajo, las previstas en el

contrato especial de aprendizaje y que le sean aplicables a los aprendices.

Artículo 16. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán en armonía con la Ley 2466 de 2025, el C.S.T., el Decreto 223 de 2026, la Circular Externa 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas que regulen el contrato de aprendizaje en Colombia. Cualquier situación no prevista será resuelta conforme a la normatividad vigente y los principios de protección al aprendiz.

Artículo 17. Aplicación del procedimiento disciplinario a aprendices. - El procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento Interno de Trabajo se aplica a los aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje, exclusivamente respecto de conductas y obligaciones relacionadas con el desarrollo de sus actividades formativas en la empresa patrocinadora, la observancia del orden, la ética y la convivencia laboral, y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, de conformidad con lo establecido por el Ministerio del Trabajo en la Circular Externa 0083 de 2025 y en el Decreto 223 de 2026.

17.1. De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

17.2. Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, se notificará al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA y a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

17.3. De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se registrará por los procedimientos establecidos por dicha institución.

Artículo 18. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral en fase lectiva. - La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

- a. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
- b. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
- c. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.
- d. Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

18.1. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

Artículo 19. Forma del contrato de aprendizaje. - El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- a. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
 - b. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación
-

- tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
 - d. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
 - e. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
 - f. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
 - g. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
 - h. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
 - i. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
 - j. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
 - k. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
 - l. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
 - m. Fecha de suscripción del contrato.
 - n. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

19.1 El contrato de aprendizaje se suscribirá en dos (2) ejemplares originales, uno para la empresa patrocinadora y otro para el aprendiz. Asimismo, se remitirá copia a la Institución Educativa correspondiente.

Artículo 20. Concurrencia de contratos. - Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del C.S.T.

Artículo 21. Coexistencia de contratos. - Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

21.1 Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. del Decreto 223 de 2026.

21.2 En aplicación de la restricción dispuesta por el artículo 128 de la Constitución Política, ningún servidor público podrá celebrar contratos de aprendizaje simultáneos con dicha condición.

Artículo 22. Limitación a la celebración de contratos de aprendizaje. - Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 23. COLOMBIANA DE COMERCIO S.A., una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del Empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 C.S.T.)

Artículo 24. El período de prueba deberá constar por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77 C.S.T.)

Artículo 25. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 78 C.S.T.)

25.1. Cuando el período de prueba pactado sea inferior al máximo permitido en el artículo 7 de la Ley 50 de 1990, este podrá prorrogarse de común acuerdo entre las partes antes de su vencimiento, sin que en ningún caso se exceda el límite máximo establecido por la ley.

Artículo 26. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de manera unilateral, en cualquier momento y sin necesidad de preaviso. Si, vencido el período de prueba, el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito del Empleador, el contrato de trabajo se entenderá vigente desde el inicio del período de prueba, con todos los efectos legales correspondientes. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 C.S.T.)

Artículo 27. En caso de no ser posible la notificación personal al trabajador de la terminación del contrato durante el período de prueba, la Empresa procederá a enviar la respectiva comunicación a la dirección de domicilio y/o al correo electrónico suministrados por el trabajador, entendiéndose con ello cumplida la obligación de notificación.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 28. 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 del Empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley. (Artículo 6 C.S.T.)

Artículo 29. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en domingos, días festivos y aquellos otros que sean legalmente obligatorios. Así mismo, tendrán derecho al reconocimiento y pago de cesantías y prima de servicios, en forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

29.1. Los trabajadores accidentales o transitorios no tendrán derecho al suministro de calzado y vestido de labor, en razón a que, dada su duración no superior a un (1) mes, no cumplen con el requisito legal de haber laborado al menos tres (3) meses dentro del cuatrimestre correspondiente para acceder a dicha prestación.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 30. La jornada máxima de trabajo en COLOMBIANA DE COMERCIO S.A., es de **ocho (8) horas** diarias y **cuarenta y dos (42) horas semanales**⁴, distribuida en seis (6) días a la semana, garantizando en todo caso el día de descanso y sin afectar el salario, en los términos previstos en el artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. Para efectos de la jornada de trabajo, el personal de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. se clasifica en Personal Administrativo, Personal Operativo y Personal Comercial.

⁴ La presente jornada laboral regirá a partir del primero (1.º) de julio de 2026.

Los días laborables serán:

- Para el Personal Administrativo: de lunes a sábado.
- Para el Personal Operativo y Comercial: de lunes a domingo, conforme a las necesidades del servicio y respetando los descansos legales obligatorios.

30.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO. - Podrán prestar sus servicios en los horarios señalados a continuación, sin perjuicio que:

- Atendiendo a las características del cargo, las necesidades del servicio o la operación, el Empleador pueda fijar o modificar los horarios de trabajo, informando previamente al trabajador, dentro de los límites previstos en la normatividad laboral vigente y el presente Reglamento.
- Empleador y Trabajador acuerden que la prestación del servicio pueda realizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, conforme lo previsto en el presente artículo:

HORARIO 1					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Entrada	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.
Salida:	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m. ⁵				
Entrada	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.
Salida:	5:15 p. m.	5:15 p. m.	5:15 p. m.	5:15 p. m.	3:30 p. m.

HORARIO 2					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Entrada	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.
Salida:	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m. ⁶				
Entrada	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.
Salida:	5:00 p. m.	5:00 p. m.	5:00 p. m.	5:00 p. m.	4:30 p. m.

HORARIO 3					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Entrada	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.
Salida:	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m. ⁷				
Entrada	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.
Salida:	5:30 p. m.	5:30 p. m.	5:30 p. m.	5:30 p. m.	5:00 p. m.

⁵ Horario 1: Descanso intermedio de una (1) hora, que deberá tomarse dentro de la franja comprendida entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

⁶ Horario 2: Descanso intermedio de una (1) hora, que deberá tomarse dentro de la franja comprendida entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

⁷ Horario 3: Descanso intermedio de una (1) hora, que deberá tomarse dentro de la franja comprendida entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

HORARIO 4					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Entrada	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.
Salida:	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.
Descanso Intermedio:	12:00 p.m. - 2:00 p.m.				
Entrada	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.
Salida:	6:00 p. m.	6:00 p. m.	6:00 p. m.	6:00 p. m.	5:30 p. m.

HORARIO 5 Jornada flexible						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Entrada	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.
Salida:	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:00 p.m.
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m. ⁸					0:15 minutos ⁹
Entrada	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	
Salida:	4:00 p. m.	4:00 p. m.	4:00 p. m.	4:00 p. m.	4:00 p. m.	

HORARIO 6 Jornada flexible						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Entrada	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.
Salida:	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.	12:30 p.m.
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m. ¹⁰					0:15 minutos ¹¹
Entrada	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	01:30 p.m.	
Salida:	4:30 p. m.	4:30 p. m.	4:30 p. m.	4:30 p. m.	4:30 p. m.	

HORARIO 7 Jornada flexible						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Entrada	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	7:30 a. m.	8:00 a. m.	8:00 a. m.
Salida:	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.	12:00 p.m.
Descanso Intermedio:	12:00 p.m. - 2:00 p.m.					0:15 minutos ¹²
Entrada	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.	02:00 p.m.	
Salida:	5:30 p. m.	5:30 p. m.	5:30 p. m.	5:30 p. m.	4:00 p. m.	

⁸ Horario 5: Descanso intermedio de una (1) hora, que deberá tomarse dentro de la franja comprendida entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

⁹ Horario 5 (sábado): Se otorgará un descanso intermedio de quince (15) minutos, el cual deberá tomarse dentro del turno asignado.

¹⁰ Horario 6: Descanso intermedio de una (1) hora, que deberá tomarse dentro de la franja comprendida entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

¹¹ Horario 6 (sábado): Se otorgará un descanso intermedio de quince (15) minutos, el cual deberá tomarse dentro del turno asignado.

¹² Horario 7 (sábado): Se otorgará un descanso intermedio de quince (15) minutos, el cual deberá tomarse dentro del turno asignado.

30.2 PERSONAL OPERATIVO Y COMERCIAL. - Prestarán sus servicios en turnos rotativos de lunes a domingo, durante seis (6) días a la semana, conforme a las necesidades del servicio. EL Empleador establecerá las mallas de turno correspondientes, las cuales podrán desarrollarse en cualquier franja horaria dentro de las veinticuatro (24) horas del día conforme a las necesidades específicas del cargo y/o de la operación, sin perjuicio del cumplimiento de los límites legales de la jornada de trabajo. En todo caso, el Empleador garantizará el reconocimiento y pago de los recargos legales a que haya lugar, así como el otorgamiento de los descansos obligatorios, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

Lo anterior sin perjuicio de que la prestación del servicio pueda organizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, conforme lo previsto en el presente artículo:

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio			Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio			Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin				Inicio	Fin				Inicio	Fin
06:00	15:10	11:50	12:15	*	08:00	17:30	12:00	13:00		14:00	21:25	17:30	17:55
06:00	13:15	11:30	11:45	*	09:00	17:30	13:00	14:00		06:00	13:25	9:30	9:55
06:00	15:10	12:20	12:45	*	09:30	18:00	13:00	14:00		13:30	20:55	17:30	17:55
06:00	13:15	11:50	12:05	*	07:30	17:00	13:00	14:00		21:30	05:00	1:00	2:00
06:00	15:10	12:50	13:15	*	06:00	14:00	9:30	10:30		05:00	13:00	9:00	10:00
06:00	15:10	13:00	13:25	*	13:50	21:50	18:00	19:00		06:00	14:00	10:00	11:00
06:00	15:10	12:30	12:55	*	07:00	15:45	12:00	13:00		07:00	15:00	11:00	12:00
06:00	13:15	12:10	12:25	*	07:00	16:00	13:00	14:00		07:30	15:30	11:30	12:30
06:00	13:15	12:30	12:45	*	07:00	16:00	12:30	13:30		08:00	16:00	12:00	13:00
19:55	04:42	1:00	1:23	*	07:30	12:30	10:00	10:30		08:30	16:30	12:30	13:30
19:55	04:42	1:30	1:53	* ¹³	08:00	12:30	10:00	10:30		06:00	14:00	10:30	11:30
19:55	04:42	2:00	2:23		08:30	13:00	9:30	10:00		06:00	15:30	12:00	13:00
19:55	04:42	2:30	2:53		09:00	13:15	11:30	11:45		20:30	06:00	23:00	0:00
07:00	15:00	11:00	12:00		08:00	12:15	10:00	10:30		08:00	18:00	12:00	13:00
10:00	18:00	14:00	15:00		09:00	16:00	12:00	12:30		06:00	15:30	12:00	13:00
12:00	20:00	16:30	17:30		06:00	11:00	9:00	9:30		20:30	06:00	23:00	0:00
13:00	21:00	17:00	18:00		10:50	15:50	12:50	13:20		08:00	18:00	12:00	13:00
13:30	21:30	17:30	18:30		06:00	10:30	8:00	8:30		06:00	15:00	12:00	13:00
11:00	18:30	15:30	16:30		08:00	11:30	9:00	9:30		08:30	17:30	12:00	13:00
11:30	19:00	16:00	16:30		06:00	14:00	12:00	13:00		21:00	06:00	23:00	0:00
12:30	20:00	18:00	18:30		06:30	14:30	12:00	13:00		06:00	14:00	11:00	12:00
05:00	13:00	9:00	10:00		07:00	15:00	12:00	13:00		06:00	13:00	9:00	9:15
15:30	23:30	19:30	20:30		08:00	16:00	12:00	13:00		06:00	12:00	9:00	9:15
14:00	22:00	18:30	19:30		08:30	16:30	12:00	13:00		06:00	11:45	9:00	9:15
07:00	14:30	12:00	13:00		09:00	17:00	12:00	13:00		07:00	16:00	12:00	13:00
07:00	15:00	13:00	14:00		10:00	18:00	12:00	13:00		07:00	17:00	11:00	13:00
07:00	16:00	13:00	14:00		11:00	19:00	12:00	13:00		07:00	15:00	12:00	13:00
07:30	16:30	13:00	14:00		20:30	04:30	23:00	0:00		07:00	16:00	11:00	13:00
08:00	16:00	13:00	14:00		21:00	05:00	23:00	0:00		07:00	13:00	9:00	9:15
08:00	17:00	13:00	14:00		13:00	21:00	14:00	15:00		07:00	12:45	9:00	9:15
08:00	15:30	13:00	14:00		07:30	15:30	12:00	13:00		08:00	17:00	13:00	14:00

¹³ Turnos previstos en el marco de la Jornada flexible o descanso en la tarde del sábado -Artículos 161 y 164 del del Código Sustantivo del Trabajo.

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
08:30	16:30	13:00	14:00
08:30	16:00	13:00	14:00
08:30	17:30	13:00	14:00
09:00	17:00	13:00	14:00
09:00	16:30	13:00	14:00
09:00	18:00	13:00	14:00
09:30	17:30	13:00	14:00
09:30	17:00	13:00	14:00
09:30	18:30	13:00	14:00
10:00	18:00	13:00	14:00
10:00	17:30	13:00	14:00
10:00	19:00	13:00	14:00
10:30	18:30	13:00	14:00
10:30	18:00	13:00	14:00
10:30	19:30	13:00	14:00
11:00	19:00	13:00	14:00
11:00	18:30	13:00	14:00
11:00	20:00	13:00	14:00
11:30	19:30	13:00	14:00
11:30	19:00	13:00	14:00
11:30	20:30	13:00	14:00
12:00	20:00	13:00	14:00
12:00	19:30	13:00	14:00
12:00	21:00	13:00	14:00
12:30	20:30	13:00	14:00
12:30	20:00	13:00	14:00
12:30	21:30	13:00	14:00
13:00	20:30	14:00	15:00
20:00	04:00	22:30	23:30
19:00	04:00	22:30	23:30
20:00	05:00	22:30	23:30
20:30	05:30	22:30	23:30
21:00	05:00	22:30	23:30
21:00	06:00	22:30	23:30
21:30	06:30	22:30	23:30
22:00	06:00	22:30	23:30

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
20:00	04:00	1:00	2:00
12:30	20:30	16:00	17:00
22:00	06:00	1:00	2:00
21:30	05:30	2:30	3:30
10:00	18:00	12:00	13:00
10:30	18:00	12:30	13:30
10:30	17:00	13:00	14:00
07:00	05:00	12:00	13:00
09:00	17:00	14:00	15:00
09:30	17:30	14:30	15:30
13:00	21:00	16:30	17:30
11:30	20:30	14:00	16:00
10:00	19:00	12:00	14:00
20:30	04:00	0:30	1:00
20:30	05:00	0:30	1:00
07:30	17:30	12:00	14:00
08:00	18:00	12:00	14:00
08:00	18:00	13:00	15:00
08:00	17:00	12:00	13:00
09:00	19:00	13:00	15:00
09:00	18:00	13:00	14:00
10:00	20:00	14:00	16:00
08:00	17:00	13:00	14:00
10:30	20:30	14:00	16:00
10:00	19:00	14:00	15:00
07:00	16:00	12:00	13:00
07:00	16:00	13:00	14:00
07:00	16:00	12:00	14:00
07:00	15:00	12:00	13:00
08:00	17:00	12:00	14:00
08:00	17:00	13:00	15:00
08:00	16:00	13:00	14:00
08:00	16:00	12:00	13:00
09:00	18:00	12:00	14:00
09:00	18:00	13:00	15:00
10:00	19:00	13:00	15:00

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
08:00	18:00	12:00	14:00
08:00	16:00	13:00	14:00
08:00	17:00	12:00	14:00
08:00	14:00	11:00	11:15
08:00	16:00	12:00	14:00
08:30	17:30	13:00	14:00
08:30	15:30	13:00	14:00
08:30	15:00	13:00	14:00
09:00	18:00	13:00	14:00
09:00	19:00	12:00	14:00
09:00	17:00	13:00	14:00
09:00	16:00	13:00	14:00
09:00	17:00	12:00	14:00
09:00	16:30	12:00	14:00
09:30	18:30	13:00	14:00
09:30	19:30	12:00	14:00
09:30	17:30	13:00	14:00
10:00	19:00	13:00	14:00
10:00	20:00	13:00	15:00
10:00	18:00	13:00	14:00
10:00	19:00	13:00	15:00
10:00	17:00	13:00	14:00
10:00	19:00	13:00	15:00
10:00	16:30	13:00	14:00
10:30	19:30	13:00	14:00
10:30	18:30	13:00	14:00
10:30	17:30	13:00	14:00
10:30	17:00	13:00	14:00
11:00	20:00	13:00	14:00
11:00	19:00	13:00	14:00
11:00	20:00	13:00	15:00
11:00	18:00	13:00	14:00
11:00	19:00	13:00	15:00
11:30	20:30	14:00	15:00
11:30	19:30	14:00	15:00
11:30	19:30	13:00	14:00

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
22:00	07:00	22:30	23:30
21:30	06:00	22:30	23:00
07:30	17:00	12:00	13:00
07:00	15:30	11:30	12:30
10:30	19:00	12:30	13:30
07:00	15:30	12:30	13:30
09:00	17:30	12:30	13:30
07:30	17:00	11:30	12:30
08:00	16:30	12:00	13:00
08:00	16:30	13:00	14:00
08:00	17:00	12:00	13:00
07:30	17:00	12:00	13:00
08:00	17:00	13:00	14:00
08:00	17:30	12:00	13:00
08:00	17:00	13:00	14:00
08:00	17:40	12:00	13:00
07:30	18:00	13:00	14:00
09:00	18:00	13:00	14:00
08:00	18:00	13:00	14:00

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
10:00	19:00	14:00	16:00
11:00	20:00	14:00	16:00
10:00	20:00	13:00	15:00
10:30	19:30	14:00	15:00
07:30	16:30	12:00	14:00
11:30	20:30	14:30	16:30
21:30	06:00	2:00	2:30
20:30	03:55	23:30	23:55
23:00	06:25	3:00	3:25
06:30	13:55	9:30	9:55
14:00	21:25	18:00	18:25
21:30	05:30	2:00	2:25
05:30	13:30	9:30	9:55
13:30	21:30	17:30	17:55
20:30	03:55	2:00	2:25
04:00	11:25	8:00	8:25
11:30	18:55	15:30	15:55
23:00	06:25	3:30	3:55
06:30	13:55	9:30	9:55

Hora Inicial	Hora Final	Descanso Intermedio	
		Inicio	Fin
11:30	19:00	13:00	14:00
11:30	18:00	13:00	14:00
12:00	21:00	13:00	14:00
12:00	18:30	13:00	14:00
12:30	20:30	15:30	14:30
12:30	20:30	14:00	15:00
13:00	21:00	16:00	17:00
13:00	21:00	16:00	17:00
13:00	19:00	15:00	15:15
14:00	22:00	16:00	17:00
14:00	20:00	15:00	15:15
14:00	19:45	16:00	16:15
19:30	04:30	0:00	1:00
21:00	06:00	0:00	1:00
21:00	16:00	1:00	2:00
22:00	06:00	2:00	3:00

30.3. De conformidad con lo previsto en el artículo 167 del C.S.T., las horas de trabajo durante cada jornada serán distribuidas al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Lo anterior, sin perjuicio de los descansos adicionales que puedan ser establecidos por las diferentes unidades estratégicas de negocio en los respectivos centros de trabajo, de acuerdo con las condiciones particulares de la operación.

30.4. Descanso en día sábado. - Podrá repartirse la jornada máxima semanal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, de acuerdo con el artículo 164 del C.S.T., modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990.

30.5. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal permitida 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 o no con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta nueve (9) horas

diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria, de conformidad con el artículo 161 de C.S.T., modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

30.6. En el evento en que el trabajador preste sus servicios por un tiempo inferior a la jornada ordinaria prevista en el presente artículo, dicha circunstancia no genera por sí sola derechos adquiridos en relación con la duración de la jornada. El Empleador podrá requerir al trabajador para que complete la jornada ordinaria, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que en ningún caso se exceda la jornada máxima legal o la jornada pactada. Las horas laboradas para completar la jornada ordinaria no constituirán trabajo suplementario ni darán lugar al pago de horas extras, siempre que no se superen los límites legales de la jornada de trabajo.

30.7. En el marco del pacto de jornada laboral que se acuerde con cada trabajador, el Empleador tiene la facultad de modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo con las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores, ponderando los requerimientos del servicio, atención a clientes y usuarios, así como las dinámicas corporativas, esto es, considerando factores objetivos imputables a necesidades de la operación del Empleador.

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

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto por 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.

El Empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 161 del C.S.T. modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

El Empleador podrá ampliar la duración de la jornada máxima diaria cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de la jornada máxima diaria ni semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 C.S.T.).

30.9. Trabajo sin solución de continuidad. - También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del C.S.T. modificado por el artículo 3º del Decreto 13 de 1967)

30.10. Actividades ininterrumpidas. - Cuando una Empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del C.S.T. (Artículo 2.2.1.2.1.4 del Decreto 1072 de 2015)

30.11. Limitaciones de la jornada. - No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna. (Literales a y c) artículo 162 del C.S.T.)

30.12. La jornada de trabajo iniciará en el sitio de prestación del servicio o en el lugar de trabajo previamente determinado por el superior jerárquico o por la Empresa. En consecuencia, el tiempo empleado por el trabajador en los desplazamientos desde su residencia o lugar de ubicación hasta el sitio de trabajo, así como el recorrido de regreso al finalizar la jornada, no hará parte de la jornada laboral ni será computado como tiempo de trabajo.

30.13. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se suspendan las labores por un tiempo superior a dos (2) horas y, por tal motivo, no sea posible cumplir el horario establecido, la jornada podrá continuarse o completarse en un horario diferente, sin que las horas laboradas para recuperar el tiempo de suspensión constituyan trabajo extra o suplementario, siempre que se respeten los límites máximos previstos en la normatividad laboral vigente.

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 31. Trabajo diurno y nocturno:

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

Artículo 32. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 C.S.T.).

Artículo 33. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

33.1. El Empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Empresa. (Numeral 2 del artículo 162 del C.S.T., modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).

Artículo 34. Tasas y liquidación de recargos:

34.1 El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal d) del artículo 161 del C.S.T.

34.2 El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

34.3 El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

34.4 Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 168 C.S.T.).

34.5 El Empleador podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el C.S.T.

Artículo 35. El Empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras salvo cuando este haya sido autorizado de manera expresa y previa a sus trabajadores, de conformidad con lo establecido para tal efecto en el presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO

Artículo 36. Días de fiesta. - Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 de enero, 06 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 09 de julio, 20 de julio, 07 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, 08 de diciembre, 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

36.1 Pero, el descanso remunerado del 06 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 09 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

36.2 Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 177 C.S.T.)

36.3 En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Numeral 2, artículo 174, C.S.T.).

Artículo 37. Remuneración. - No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. (Numeral 3º, artículo 173 C.S.T.).

37.1 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. (Numeral 5º artículo 173 C.S.T.).

37.2 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 185A C.S.T. adicionado por el artículo 28 de la Ley 50 de 1990).

37.3 Trabajo en días de descanso obligatorio y días de fiesta. -Artículo 179 del C.S.T. modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025-:

- a. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%)¹⁴ sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- b. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal d) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

37.4 Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. (Parágrafo 3º artículo 179 C.S.T.).

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

37.6 Salvo la excepción consagrada en el literal d) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, el Empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

37.7 Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo

14 Artículo 179 del C.S.T. Implementación Gradual:

[...] El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. [...]

compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

Artículo 38. Labores que no pueden ser suspendidas. - En caso de labores que no puedan ser suspendidas y cuando el personal este totalmente imposibilitado para tomar el descanso en curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

CAPÍTULO IX

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Artículo 39. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Numeral 1º, artículo 186 C.S.T.).

Artículo 40. La época de las vacaciones deberá ser señalada por el Empleador 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.).

Artículo 41. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

Artículo 42. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 C.S.T.).

42.1 La compensación en dinero se concederá al trabajador simultáneamente con el disfrute en tiempo respecto de los días no compensados de vacaciones. (Numeral 2º artículo 2.2.1.2.2.3 Decreto 1072 de 2015).

Artículo 43. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. (Numeral 1º artículo 190 C.S.T.).

43.1 Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. (Numeral 2º artículo 190 C.S.T.).

43.2 La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Numeral 3º artículo 190 C.S.T.).

43.3 Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. (Numeral 4º artículo 190 C.S.T.).

43.4 La Empresa podrá determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

Artículo 44. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Artículo 192 C.S.T.).

Artículo 45. 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 percibida. (Numeral 3º Artículo 187 C.S.T.).

Artículo 46. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Parágrafo 1º artículo 46 C.S.T.).

Artículo 47. El trabajador debe reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones.

CAPÍTULO X
PERMISOS

Artículo 48. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarios para:

Tipo de permiso o licencia	Condición
Luto	Cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).
Ejercicio del sufragio	Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el Empleador. (Artículo 3º Ley 403 de 1997). Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (Artículo 4º Decreto 2559 de 1997).
Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación	Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (Inciso 3º artículo 105 del Código Electoral).

Tipo de permiso o licencia	Condición
Grave calamidad doméstica	El Empleador concederá permiso al trabajador cuando se presente 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. La duración del permiso será determinada con observancia del principio de razonabilidad. Para tal efecto, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos: las circunstancias particulares del caso, la gravedad de la calamidad, el tiempo estimado requerido para su atención o superación, la existencia de terceros que puedan contribuir a solucionar la situación, el impacto que la ausencia del trabajador pueda generar en la operación de la Empresa y las posibilidades de esta para suplir temporalmente sus funciones. La procedencia y alcance del permiso por grave calamidad doméstica serán evaluados por la Empresa en cada caso concreto, con base en las circunstancias acreditadas por el trabajador.
Asistir al entierro de los compañeros de trabajo	La Empresa concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, siempre que no se afecte el normal desarrollo de sus actividades.
Licencia de maternidad	La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El Empleador queda obligado a reconocer la licencia de maternidad por lo menos con una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual, la trabajadora deberá presentar al Empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad. Si por alguna razón médica, la trabajadora requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de dos (2) semanas de licencia antes de la fecha probable de parto, con dieciséis (16) posparto. Igualmente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
	La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (04) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico que dé cuenta de: (1) la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar y (2) la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Tipo de permiso o licencia	Condición
Permiso remunerado por lactancia	Se concede una (1) hora diaria de permiso a las trabajadoras gestantes al término del período posnatal, por un lapso de seis (6) meses contados a partir de la fecha de nacimiento del menor. Vencido dicho término y hasta que el menor cumpla dos (2) años de edad, siempre que la trabajadora manifieste que continúa con una adecuada lactancia materna, se concederá un permiso diario de treinta (30) minutos. En ambos casos, el tiempo podrá disfrutarse a la hora de ingreso o de salida, según se acuerde entre las partes. Este permiso se otorgará previa solicitud de la trabajadora y presentación del Registro Civil de Nacimiento del menor. Numeral 1º artículo 238 del C.S.T. modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023.
Licencia de maternidad para madres de niños prematuros	Cuando se presente un parto pretérmino, la licencia de maternidad será el resultado calcular la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, la que se asumirá a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley. En los casos de parto múltiple o un hijo con discapacidad, se ampliará en dos semanas conforme con lo previsto en la normativa vigente, y cuando los menores hayan nacido vivos. Parágrafo artículo 2.2.3.2.1 del Decreto 780 de 2016.
Licencia de paternidad	Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho por ley, a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad siempre que cumpla con los requisitos y condiciones que establezca la ley para estos efectos. De acuerdo con la Ley 2114 de 2021, la licencia de paternidad podría ampliarse en una (1) semana adicional por cada punto porcentual que llegue a disminuir la tasa de desempleo estructural sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. Para lo anterior se tendrá en cuenta las mediciones que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Licencia parental compartida	Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental compartida definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, los padres podrán distribuir libremente entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.
Licencia parental flexible de tiempo parcial	Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho por ley a la licencia parental flexible de tiempo parcial definida en la Ley 2114 de 2021, según la cual, padre o madre podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo seleccionado, siempre que se cumplan con las condiciones y requisitos que se definen en la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen y adicionen.

Tipo de permiso o licencia	Condición
Licencia remunerada para cuidado de menor de edad con enfermedad o condición terminal	El Empleador reconocerá y otorgará una licencia remunerada de diez (10) días hábiles una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente, con el fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio. Ley 2174 de 2021.
Licencia de maternidad por adopción	Las trabajadoras de la Empresa que sean madres adoptantes tendrán derecho por ley a todas las provisiones y garantías establecidas para la licencia de maternidad en la madre biológica en los mismos términos y en cuanto fuere procedente. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por adopción, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor, previstas en el artículo 2.2.3.2.1 del Decreto 780 de 2016, las que constarán en el acta correspondiente, o, a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción. – Artículo 2.2.3.2.2 del Decreto 780 de 2016.-
Licencia de maternidad por extensión.	El trabajador(a) madre adoptante o el padre que quede a cargo del nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, o adquiere la custodia justo después del nacimiento tiene derecho a disfrutar de una licencia (18) semanas remuneradas o el tiempo que falte para completar estas. La prestación económica se encuentra a cargo SGSSS, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere la custodia después del nacimiento. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión en los eventos de custodia justo después del nacimiento, o en aquellos casos en que el padre quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, será la madre biológica quien debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el Decreto 2126 de 2023.
Licencia de maternidad por adopción parejas del mismo sexo.	El trabajador(a) en los casos de parto o adopción de parejas del mismo sexo, mediante solicitud escrita definirán por una vez ante el Empleador y la entidad promotora de salud o entidad adaptada a la cual se encuentre afiliado (a), quién de ellos gozará de la licencia de maternidad en las mismas condiciones establecidas para las familias hetero parentales.

Tipo de permiso o licencia	Condición
Comisiones sindicales inherentes a la organización sindical	Se otorgará permiso remunerado a los trabajadores que deban desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, siempre que la solicitud sea presentada con la debida anticipación y se garantice que el número de personas ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Empresa. El tiempo y alcance del permiso se otorgará en los términos previstos en la Convención y/o Laudo Arbitral vigente.
Citas médicas de urgencia o programadas con especialistas	Se concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia, programadas con especialistas o relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. Para el caso de las citas médicas programadas, el trabajador deberá informar al empleador con un tiempo racional y prudencial de antelación. En todos los casos, el trabajador deberá presentar el certificado médico, constancia de asistencia o documento equivalente expedido por la EPS, IPS adscrita o profesional de la salud que prestó la atención. Para estos efectos, el documento de triage, por sí solo, no constituirá soporte válido para justificar la ausencia o el permiso solicitado.
Obligaciones escolares como acudiente	Se otorgará permiso remunerado al trabajador que deba asistir, en calidad de acudiente, a obligaciones escolares de sus hijos, hijas o personas bajo su custodia, cuando la asistencia sea obligatoria por requerimiento formal del centro educativo. El trabajador deberá presentar la citación o requerimiento expedido por la institución educativa que indique que es de asistencia obligatoria y el documento que acredite que es al acudiente. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación en un término no mayor a tres (03) días hábiles.
Citaciones judiciales, administrativas y legales	Se concederá permiso remunerado para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador presente la citación oficial expedida por la autoridad competente. Posteriormente, deberá allegar la constancia de asistencia a la mencionada citación en un término no mayor a tres (03) días hábiles.

48.1 La concesión de estos permisos estará sujeta a la presentación de la solicitud y los soportes requeridos, conforme a los procedimientos internos establecidos por el Empleador y la normatividad vigente. El Empleador podrá solicitar la documentación que acredite la procedencia del permiso y, en caso de duda, podrá requerir información adicional para su validación.

48.2 Estos permisos deberán ser gestionados a través del aplicativo Sinergia o aquel que para tal efecto disponga el Empleador.

48.3 Los trabajadores no podrán faltar al trabajo ni ausentarse del mismo sin autorización previa de su superior jerárquico o jefe inmediato, otorgada por escrito, a través de correo electrónico o por cualquiera de los medios dispuestos por el Empleador para tal efecto, salvo en casos de grave calamidad doméstica o situaciones excepcionales debidamente justificadas que impidan obtener dicha autorización con anterioridad. En tales eventos, el trabajador deberá informar al Empleador tan pronto como le sea posible y presentar la correspondiente justificación dentro de los términos establecidos en el presente Reglamento. El Empleador podrá abstenerse de reconocer y pagar las ausencias que no se encuentren debidamente autorizadas o justificadas, sin perjuicio de las

medidas disciplinarias a que haya lugar de conformidad con la ley y el presente Reglamento.

CAPÍTULO XI

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

Artículo 49. Formas y libertad de estipulación. - (Artículo 132 C.S.T.)

49.1 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.

49.2 No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMMLV, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) SMMLV más el factor prestacional correspondiente, 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.

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

49.4 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 50. Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.)

Artículo 51. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Numeral 1º artículo 138 C.S.T.)

PERIODOS DE PAGO:

Artículo 52. En COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. el salario se acuerda con cada trabajador bajo la modalidad de sueldo, el cual se paga los días quince (15) y último de cada mes calendario, por periodos vencidos mediante depósito en cuenta bancaria reportada por el trabajador.

52.1 De todo pago realizado al trabajador, o a quien éste autorice por escrito, deberá quedar constancia documental o electrónica. En los casos de pagos efectuados mediante transferencia bancaria, el comprobante emitido por la entidad financiera, junto con el desprendible de nómina que detalle los conceptos pagados y las deducciones realizadas, constituirá prueba suficiente del cumplimiento de la obligación salarial.

52.2 La remuneración mensual pactada comprende el pago de los días de descanso remunerados - dominicales y festivos - que ocurran durante el respectivo periodo mensual.

52.3 El Empleador pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, trabajen un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas.

52.4 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. (Numeral 2º artículo 134 C.S.T.)

CAPÍTULO XII

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

Artículo 53. Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 54. COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, el "SG-SST"), implementado de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1443 de 2014, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El SG-SST es liderado e implementado por el empleador/contratante, con la participación activa de los trabajadores y/o contratistas, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento continuo del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el ambiente laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos presentes en el lugar de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 55. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes, COLOMBIANA DE COMERCIO S.A., en su calidad de Empleador, deberá:

- 55.1** Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 55.2** Asignar y comunicar las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Empresa.
- 55.3** Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer los respectivos controles.
- 55.4** Implementar y desarrollar el SG-SST.
- 55.5** Garantizar la capacitación de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 55.6** Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están expuestos.
- 55.7** Garantizar la participación de los trabajadores en el desarrollo del SG-SST.
- 55.8** Proveer los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para la implementación del SG-SST.
- 55.9** Garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante la realización de los exámenes médicos ocupacionales.
- 55.10** Reportar e investigar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales conforme a la normatividad vigente.
- 55.11** Adoptar medidas de prevención, control y mejora continua frente a los riesgos laborales identificados.
- 55.12** Suministrar los elementos de protección personal adecuados y verificar su uso.
- 55.13** Diseñar e implementar planes de emergencia y asegurar su divulgación y práctica.
- 55.14** Garantizar condiciones seguras en los lugares de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones.
- 55.15** Cumplir y hacer cumplir las normas legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 55.16** Facilitar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral y Comité de Acoso Sexual.
- 55.17** Realizar seguimiento, evaluación y mejora continua del SG-SST.
- 55.18** Pagar íntegra y oportunamente las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales y trasladar su valor a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente, en los términos previstos por la ley.

- 55.19** Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
- 55.20** Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- 55.21** Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud laboral de la Empresa y procurar su financiación.
- 55.22** Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud laboral.
- 55.23** Informar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- 55.24** Dar cumplimiento a la ley de acoso laboral - 1010 del 23 de enero del 2006' - y realizar las conductas preventivas de acoso establecidas en este reglamento. (Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994).
- 55.25** Las demás legalmente establecidas.
- 55.26** La Empresa no responderá por accidentes provocados deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solamente estará obligada a prestar los primeros auxilios.

Artículo 56. De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 y sin perjuicio de las demás responsabilidades establecidas en la normatividad vigente, los trabajadores deberán:

- 56.1** Procurar el cuidado integral de su salud.
- 56.2** Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- 56.3** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST del Empleador.
- 56.4** Informar oportunamente al empleador/contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 56.5** Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.
- 56.6** Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- 56.7** Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Empleador.
- 56.8** Identificar los riesgos asociados a sus actividades y aplicar las medidas establecidas para su control.
- 56.9** Reportar de manera inmediata todo accidente de trabajo o incidente.
- 56.10** Asistir y participar activamente en los procesos de inducción, entrenamiento y reentrenamiento.
- 56.11** Usar y conservar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados.
- 56.12** Mantener el lugar de trabajo en condiciones de orden y aseo.
- 56.13** Cumplir con la programación de los exámenes médicos ocupacionales.
- 56.14** Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas y procedimientos establecidos.
- 56.15** Reportar condiciones inseguras, así como daños o fallas en equipos y herramientas.
- 56.16** Ejecutar sus labores de manera segura y abstenerse de realizar actividades que impliquen riesgo inminente, informando de inmediato a su jefe inmediato.
- 56.17** Cumplir las políticas para mantener ambientes de trabajo libres de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- 56.18** Conocer y aplicar los procedimientos de emergencia y evacuación.
- 56.19** Participar en la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité de Convivencia Laboral, cuando haya lugar.
- 56.20** Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
- 56.21** Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión. (Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994).
-

Artículo 57. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 58. Todo trabajador deberá informar al Empleador, a su representante o a quien haga sus veces, desde el mismo día en que se sienta enfermo, con el fin de que se adopten las medidas pertinentes y, de ser necesario, sea remitido al servicio médico correspondiente para su valoración. El profesional de la salud determinará si el trabajador puede continuar laborando o si requiere incapacidad, así como el tratamiento a seguir.

En caso de que el trabajador no dé aviso oportuno o no se someta al examen médico ordenado, su inasistencia podrá considerarse injustificada para todos los efectos legales, salvo que demuestre que estuvo en imposibilidad absoluta de informar o de acudir a la valoración médica en la oportunidad debida.

El trabajador deberá acudir, de manera preferente, a los servicios médicos de la EPS o de la ARL a la cual se encuentre afiliado, según corresponda. En caso de acudir a servicios particulares sin justificación válida, el Empleador no estará obligado a asumir los costos derivados de dicha atención, ni las consecuencias derivadas de no haber acudido oportunamente a su red de atención, sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 59. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena el Empleador en determinados casos. El trabajador que, sin justa causa comprobada, se rehúse a someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales, exámenes, instrucciones o acatar las recomendaciones y restricciones médico-laborales o tratamientos preventivos y correctivos prescritos, incurrirá en una falta a sus obligaciones laborales. En consecuencia, el Empleador podrá iniciar el proceso disciplinario correspondiente, garantizando el derecho a la defensa, de acuerdo con lo previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa vigente.

59.1 Las pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas podrán ser aplicadas a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que tienen responsabilidad respecto de terceros, así como los trabajadores clasificados en los niveles de riesgo IV y V. En estos casos, no se requerirá autorización expresa del trabajador para la aplicación de la prueba y, deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del SG-SST de la Empresa y se deben aplicar conforme la política de prevención de consumo de alcohol y drogas adoptada por esta.

Dichas pruebas deberán ser realizadas por personal médico con Licencia en Salud Ocupacional vigente, bajo un sistema de aseguramiento de la calidad que contemple la calibración de equipos, capacitación del personal, cadena de custodia, confidencialidad y reserva de los resultados, entre otros aspectos.

Artículo 60. 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 el Empleador para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

60.1 El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren contemplados en el SG-SST, que le hayan comunicado por escrito, facultan al Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

Artículo 61. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico de ser el caso y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto

1295 de 1994, artículo 3º de la Resolución 156 de 2015 - Modificado por el artículo 1º de la Resolución 2851 de 2015-, Resolución 1401 de 2007 y Decreto 1072 de 2015 ante la EPS, ARL y el Ministerio del Trabajo según sea el caso.

Artículo 62. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indique las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El Empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 63. Todas las Empresas y las ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

De todo accidente se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, centro de trabajo y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiera, y un relato sucinto de lo que pueden declarar.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa o actividad económica deberá ser informado por el Empleador a la entidad ARL y a la EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad laboral.

Artículo 64. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el Empleador como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales previstas en el C.S.T., el Decreto 1072 de 2015 y demás contempladas en la normatividad vigente. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII

TELETRABAJO

Artículo 65. Objeto y ámbito de aplicación. - El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.

Artículo 66. De acuerdo con la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones (artículo 2º Ley 1221 de 2008, modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025):

- 1. Teletrabajo.** - Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
 - 2. Teletrabajador.** - Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
 - 3. Teletrabajo autónomo.** - Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el Empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el Empleador lo requiera.
 - 4. Teletrabajo móvil.** - Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
-

5. **Teletrabajo híbrido.** - Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del Empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
6. **Teletrabajo transnacional.** - Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del Empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
7. **Teletrabajo temporal o emergente.** - Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Artículo 67. Objetivos. - Todo programa de teletrabajo en COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad, calidad, eficiencia y eficacia del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la Empresa y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la Empresa.

Artículo 68. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo. - Los trabajadores de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Ejercer funciones, responsabilidades y atribuciones que por su naturaleza sean compatibles con esta modalidad de trabajo a distancia.
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

Artículo 69. Equipos y programas informáticos. - Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un equipo de cómputo con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por el Empleador, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
 2. Una conexión a internet con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
 3. Una cuenta de correo electrónico.
 4. El resto de las condiciones técnicas, equipos y herramientas de trabajo necesarias para desempeñar el teletrabajo. Las partes podrán acordar que el teletrabajador ponga a disposición del Empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los
-

requerimientos propios del servicio. El Empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

69.1 En el documento mediante el cual se acuerde con el trabajador la aplicación de la figura del teletrabajo, se especificarán los elementos, equipos, programas e información que la Empresa suministrará al teletrabajador, así como cualquier otra herramienta de trabajo que se considere necesaria para el cabal cumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

69.2 Igualmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57, numeral 1° del C.S.T., la Empresa y el teletrabajador deberán acordar, en el mismo documento mediante el cual se pacte la implementación del teletrabajo, las herramientas de trabajo que, de manera excepcional y previo acuerdo mutuo, podrán ser suministradas por el teletrabajador.

Artículo 70. Obligaciones de las partes. - A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por el Empleador:

70.1 El Empleador brindará las herramientas específicas (hardware/software) que consideren necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos. Lo anterior, sin perjuicio de que las partes acuerden que el teletrabajador ponga a disposición del Empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El Empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados. Si por causas imputables al Empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador deberá reportar este hecho de manera inmediata al Empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

70.2 El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del Empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su Empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Empleador o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

70.3 De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales del Empleador, que le hayan sido entregadas con ocasión del teletrabajo contratado.

70.4 El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el Empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

70.5 El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por el Empleador, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

Artículo 71. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

Los teletrabajadores, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte del Empleador al Sistema General de Seguridad Social - salud, pensiones, y riesgos laborales- de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Artículo 72. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

72.1 El Empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

- a. Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo suministrado por la ARL, así como registrar y actualizar la información que le corresponda en la plataforma SITEL o en aquella que, para tal efecto disponga el Ministerio del Trabajo.
- b. Informar a la ARL la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el Empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la Empresa, entidad o centro de trabajo.
- c. Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del SG- SST.
- d. Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- e. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19 del Decreto 1227 de 2022, los trabajadores podrán poner a disposición del Empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.
- f. Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
- g. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.
- h. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 o la norma que modifique adicione o sustituya.
- i. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.
- j. El Empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- k. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar del Empleador.

72.2 Por parte del teletrabajador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

- a. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del Empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
 - b. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG- SST del Empleador y atender las recomendaciones del Empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
 - c. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al Empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
 - d. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
-

- e. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el Empleador.
- f. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
- g. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el Empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
- h. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
- i. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
- j. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
- k. Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por el Empleador.
- l. Presentarse en las instalaciones de la Empresa cuando así se haya acordado o cuando el Empleador lo requiera, de conformidad con las necesidades del servicio y las actividades propias de su cargo.

Artículo 73. Prohibiciones del teletrabajador. - Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

73.1 Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por el Empleador en actividades distintas a la labor contratada.

73.2 Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita del Empleador y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.

73.3 Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita del Empleador y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.

73.4 Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por el Empleador, sin autorización previa y escrita del Empleador y/o sus representantes.

73.5 Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado del Empleador sin su autorización previa y escrita y/o de sus representantes.

73.6 Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado el Empleador sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le hayan sido señalados, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.

73.7 Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita del Empleador.

73.8 Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el Empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de la Empresa.

73.9 Cumplir con las demás obligaciones establecidas para los trabajadores de la Empresa que le sean aplicables al teletrabajador.

Artículo 74. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte- en los eventos en que este resulte legalmente aplicable-. Cuando el teletrabajo sea ejecutado con autorización previa del Empleador, el teletrabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por escrito por el Empleador. El auxilio de conectividad será reconocido mensualmente a los teletrabajadores que cumplan los requisitos legales, y su valor será ajustado anualmente conforme a la ley.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 75. Son deberes esenciales de los trabajadores, además de los previstos en la Ley y el Contrato de Trabajo, los siguientes:

75.1 Puntualidad: Asistir puntualmente en el horario estipulado por el Empleador.

75.2 Respeto y subordinación: Guardar el debido respeto a sus superiores y acatar las órdenes e instrucciones que estos impartan en ejercicio de la facultad de subordinación.

75.3 Convivencia y respeto mutuo: Mantener un trato respetuoso, cordial y digno con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes y proveedores, absteniéndose de cualquier conducta que pueda ser considerada como Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006) o Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024).

75.4 Armonía y clima laboral: Propender por un ambiente de trabajo armónico, colaborando activamente en las actividades de bienestar y convivencia programadas por el Empleador.

75.5 Lealtad y buena fe: Actuar con absoluta lealtad hacia el Empleador, observando una conducta ética y profesional que proteja el buen nombre, los bienes y la disciplina general de la Empresa, conforme al principio de la buena fe contractual.

75.6 Veracidad y transparencia: Es deber de todo trabajador actuar bajo los postulados de la buena fe y la ética profesional, asegurando que toda comunicación, informe, dato o declaración suministrada al Empleador sobre la ejecución de sus labores sea veraz, fidedigna y oportuna. Este deber implica la proactividad del trabajador para rectificar cualquier error en la información suministrada que pueda inducir a decisiones equivocadas por parte del Empleador.

75.7 Diligencia en la ejecución: Ejecutar los trabajos encomendados con la mayor eficiencia, honradez y cuidado, aplicando sus conocimientos técnicos y profesionales para el cumplimiento de los objetivos del cargo.

75.8 Deber de cuidado y destinación: Es deber de todo trabajador reconocer que las herramientas, equipos, software, vehículos y demás elementos facilitados por el Empleador son activos destinados exclusivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales. El trabajador debe velar por su conservación, uso racional y mantenimiento, reportando cualquier anomalía que impida su correcta destinación profesional.

75.9 Custodia y carácter personal de credenciales de acceso: Garantizar que el usuario de dominio o los usuarios de aplicativos proporcionados por parte del Empleador o de los proveedores para el desempeño de sus funciones sean de carácter personal e intransferible.

75.10 Conducto Regular: Canalizar sus observaciones, reclamos o sugerencias a través del superior inmediato o del área encargada (Gestión Humana), de manera escrita o verbal, siempre fundamentada en el respeto y la mesura.

75.11 Recepción de órdenes y retroalimentación: Recibir con actitud proactiva las instrucciones, correcciones y evaluaciones de desempeño orientadas a la mejora continua de los procesos y el crecimiento profesional dentro de la Empresa.

75.12 Cumplimiento de políticas comerciales, cartera y calidad: Cumplir estrictamente las políticas de gestión comercial, cartera y calidad, siempre que tales actividades sean desarrolladas por el trabajador.

75.13 Cumplimiento de protocolos de seguridad y salud en el trabajo -SST-: Observar con rigurosidad las normas, protocolos, medidas y precauciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el uso de elementos de protección personal (EPP) y las instrucciones específicas para la operación de maquinaria y herramientas de conformidad con la legislación vigente.

75.14 Permanencia y cumplimiento de jornada: Permanecer en el lugar designado para la prestación del servicio durante la jornada laboral. Se prohíbe el desplazamiento a áreas o puestos de trabajo distintos a los asignados sin la debida autorización del superior jerárquico.

75.15 Participación en Programas de Formación y Gestión del Conocimiento: Participar activamente en los programas de formación y gestión del conocimiento asignados o habilitados por la Empresa a través de sus diferentes entornos (presenciales, virtuales o mobile); así como transferir los conocimientos adquiridos cuando esta lo requiera.

75.16 Observancia normativa e institucional: Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y los Manuales de Procedimientos del Empleador.

75.17 Integridad y conocimiento normativo: Es deber de todo trabajador conocer, interiorizar y actuar conforme a la cultura de cumplimiento de la Empresa. Esto implica el compromiso de mantenerse actualizado respecto a los reglamentos, procedimientos, manuales de funciones, código de ética y políticas internas que el Empleador publique o comunique a través de sus canales oficiales, así como asegurar su cumplimiento.

75.18 La inobservancia de cualquiera de los deberes establecidos en el presente artículo constituye una falta para todos los efectos legales; en tal sentido, la Empresa dará lugar a la apertura del proceso disciplinario correspondiente. En el evento en que la situación configure una falta grave, esta podrá dar lugar a la configuración de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 76. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el Empleador es el siguiente:

- a) Nivel 1 - Alta Gerencia
- b) Nivel 2 - Gerencia Media
- c) Nivel 3 - Experto
- d) Nivel 4 - Profesional
- e) Nivel 5 - Asistencial
- f) Nivel 6 - Soporte

76.1 De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del Empleador aquellos clasificados en los niveles 1, 2 y 3.

76.2 Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando deberá velar por el cumplimiento de los reglamentos del Empleador, supervisar el adecuado desarrollo de las actividades asignadas, atender las observaciones y necesidades del personal bajo su dependencia, mantener la disciplina y formular las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores.

De igual manera, deberá informar al superior respectivo sobre aquellas circunstancias que, por su relevancia, deban ser conocidas por este.

CAPÍTULO XVI

LABORES DE ALTO RIESGO Y PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO

Artículo 77. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Artículo 242 C.S.T.)

Artículo 78. Los menores de dieciocho (18) años no podrán 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. Los menores no podrán ser empleados en el despliegue de actividades prohibidas o en aquellas que supongan condiciones vedadas por la Ley de conformidad con lo descrito en los artículos 2º y 3º de la Resolución 1796 de 2018, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física. Dentro de estas se encuentran:

- 78.1** Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- 78.2** Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- 78.3** Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- 78.4** Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
- 78.5** Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- 78.6** Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- 78.7** Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- 78.8** Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- 78.9** Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
- 78.10** Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- 78.11** Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- 78.12** Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- 78.13** Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 78.14** Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 78.15** Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- 78.16** Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- 78.17** Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea
-

en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

78.18 Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

78.19 Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

78.20 Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

78.21 Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.

78.22 Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).

78.23 Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

78.24 Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

78.25 Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

78.26 Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

78.27 Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

78.28 Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

78.29 Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

78.30 Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

78.31 Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

78.32 Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado

como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

78.33 Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

78.34 Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

78.35 Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

78.36 Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

78.37 Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones acreditadas por este, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad para la cual fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos 1295 de 1994 y 223 de 2026, en las Resolución 1843 de 2025, así como en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal evento, la autorización, se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el menor va a realizar.

Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (06) horas diarias y treinta horas (30) a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (08) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 79. De conformidad con el artículo 57 del C.S.T. y la demás normatividad vigente en la materia, son obligaciones especiales del Empleador:

79.1 Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

79.2 Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

79.3 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.

79.4 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

79.5 Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

79.6 Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 48 de este Reglamento.

79.7 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 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.

79.8 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.

79.9 Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El Empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

79.10 Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

79.11 Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

79.12 Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

79.13 Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (02) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (01) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El Empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

79.14 Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.

79.15 Conservar el puesto de los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

79.17 Efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la Ley. (Numeral 3° artículo 149 C.S.T.)

79.18 Cumplir con lo establecido por la ley y la política interna del Empleador con relación la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (Artículo 11, Ley 2365 de 2024.).

79.19 El Empleador implementará acciones de prevención y atención de violencias basadas en género, acoso sexual y laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024, incluyendo protocolos, comités y mecanismos de reparación y no repetición.

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

Artículo 80. Además de las obligaciones contenidas en el artículo 58 del C.S.T. y las normas legales vigentes, son obligaciones especiales de los trabajadores:

80.1 El trabajador se obliga a prestar sus servicios con absoluta lealtad y fidelidad hacia el Empleador, así como a acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos. Este deber comprende:

- Obediencia: El acatamiento oportuno y diligente de las órdenes impartidas por el Empleador o sus representantes en cuanto al modo, tiempo y lugar de trabajo, así como el cumplimiento de todas las políticas, manuales y directrices internas.
- Fidelidad: La obligación de actuar siempre en defensa de los intereses legítimos del Empleador, absteniéndose de ejecutar cualquier acto que pueda causar perjuicio material o moral al Empleador, incluyendo la prohibición de realizar actividades de competencia desleal o el uso indebido de recursos y activos para fines personales o de terceros.

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

80.3 Ser puntuales en su hora de llegada al trabajo y marcar diariamente – cuando a ello hubiere lugar- sus horas exactas de ingreso y de salida del trabajo en el mecanismo establecido por el Empleador. De igual manera, los trabajadores deberán cumplir con los horarios de interrupción de la jornada oportunamente y hacer uso de tal descanso tan pronto como le sea comunicado por la jefatura respectiva.

80.4 Es obligación de todo trabajador reportar de manera exacta y completa los resultados, avances, métricas, incidencias y cualquier dato relevante derivado de la ejecución de sus funciones.

80.5 No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, secretos comerciales, técnicos o industriales, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Empleador. Lo anterior, en armonía con la normatividad de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012) y sin perjuicio del deber de denunciar delitos o violaciones de las normas legales ante las autoridades competentes.

80.6 Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas, equipos tecnológicos y útiles que les hayan facilitado, así como las materias primas o mercancías fabricadas, distribuidas o sobrantes. De igual forma, los trabajadores deberán dar cuenta a sus superiores de cualquier pérdida o deterioro que experimente cualquiera de los elementos mencionados.

80.7 Otorgar a los clientes y público en general que concurra a los establecimientos del Empleador la más cuidadosa atención, evitando los malos modales, las respuestas incorrectas y cualquier discusión, debiendo tener una correcta, buena y aceptable presentación personal. Además, se deja establecido que el trabajador deberá tener igual comportamiento con sus jefes y demás personal del Empleador.

80.8 Ejecutar los trabajos que se le encomienden evitando accidentes y daños a terceros, tanto en los bienes como en las personas.

80.9 El trabajador se obliga a emplear las herramientas, útiles y equipos suministrados por el Empleador única y exclusivamente en las labores contratadas y dentro de los parámetros establecidos para el ejercicio de sus funciones.

80.10 Guardar rigurosamente la moral, el respeto y la decencia en las relaciones con sus superiores, compañeros y terceros. El trabajador debe abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda ser calificada como Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006) o Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024) y participar activamente en las actividades de capacitación sobre convivencia laboral.

80.11 Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños, perjuicios o riesgos que puedan afectar la operación, el patrimonio del Empleador o terceros o la integridad de sus trabajadores y terceros.

80.12 Prestar la colaboración necesaria en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas, los bienes o la continuidad del Empleador.

80.13 Procurar el cuidado integral de su salud.

80.14 Cumplir estrictamente las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST. Esto incluye, entre otros aspectos, el uso obligatorio de EPP, la asistencia a capacitaciones, el reporte oportuno de condiciones inseguras, la observancia de las medidas preventivas prescritas por los servicios médicos y la ARL, así como el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la Política Corporativa de No Alcohol, Sustancias Psicoactivas y Tabaquismo. En desarrollo de lo anterior, el trabajador deberá permitir la práctica de los exámenes requeridos para determinar la aptitud y capacidad para realizar la labor, en los casos en que a juicio del Empleador exista aparente estado de embriaguez, o síntomas de estar bajo la influencia de narcóticos o drogas psicoactivas, a fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores, el medio ambiente de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

80.15 Registrar en los sistemas de información establecidos (sinergia) por el Empleador su domicilio, número telefónico y correo electrónico de contacto, y dar aviso oportuno - dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes- de cualquier cambio en estos datos.

80.16 Constituye obligación de todos los trabajadores observar y cumplir de manera irrestricta, rigurosa y diligente todos los reglamentos, procedimientos, manuales de operación, políticas (incluyendo seguridad de la información, tratamiento de datos, ética y conducta) y demás directrices internas establecidas por el Empleador. El desconocimiento de la norma interna no exime al trabajador de su responsabilidad y su inobservancia será calificada como un incumplimiento de las obligaciones contractuales, sujeto a las sanciones disciplinarias o administrativas previstas en este reglamento y en la Ley.

80.17 Constituye obligación de los trabajadores, de acuerdo con las particularidades del cargo asignado, cumplir efectivamente con las metas comerciales que periódicamente le asigne el Empleador, las cuales serán notificadas mensualmente, de conformidad con los medios y canales que el Empleador disponga para tal efecto.

80.18 Informar al jefe inmediato o al Área de Gestión Humana, a la mayor brevedad posible, cualquier inasistencia al trabajo por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a sus labores. En todo caso, el trabajador deberá justificar debidamente su ausencia y, si esta obedece a una condición de salud, presentar el certificado médico de incapacidad expedida por la EPS al que se encuentre afiliado o IPS adscrita a esta.

80.19 Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

80.20 Informar de manera inmediata y por escrito al Empleador cualquier situación, vínculo o interés (personal, familiar hasta el tercer grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad) que pueda entrar en colisión con los intereses del Empleador o comprometer la imparcialidad, objetividad y lealtad del trabajador en el ejercicio de sus funciones, en los términos descritos en el Código de Ética.

80.21 El trabajador deberá permitir y acatar las medidas de control adoptadas por el Empleador para la protección de sus bienes y los de terceros. Dichas medidas tendrán carácter general, objetivo y no discriminatorio, y podrán realizarse de manera periódica o aleatoria. El Empleador podrá efectuar controles al ingreso, durante la jornada o a la salida del trabajo, incluyendo la revisión de casilleros u otros espacios asignados por el Empleador dentro de sus instalaciones, cuando existan motivos razonables. Estas actuaciones se realizarán con respeto a la dignidad, intimidad y demás derechos del trabajador y, en lo posible, en su presencia o la de un representante de este.

80.22 Atender adecuadamente a los usuarios o clientes del Empleador, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones establecidos para tal fin.

80.23 Acatar rigurosamente las órdenes de incapacidad, recomendaciones y/o restricciones médico-laborales expedidas por las entidades a las cuales se encuentra afiliado (EPS o ARL, según corresponda) así como aquellas emitidas o convalidadas por el médico laboral u ocupacional competente, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 1843 de 2025 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, dentro y fuera de la jornada laboral, con el fin de favorecer los procesos de rehabilitación, recuperación, reincorporación o reubicación laboral a que haya lugar.

80.24 Informar oportunamente al Empleador, por conducto de su jefe inmediato, sobre cualquier solicitud de licencia remunerada o no remunerada, permiso especial o cualquier otra novedad relacionada con su vinculación laboral o con la prestación del servicio,

de la cual tenga conocimiento previo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

80.25 Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan al Empleador y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.

80.26 La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al Empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.

80.27 Cuando el Empleador lo considere o lo requiera la autoridad competente, el trabajador realizará prueba de alcoholimetría o sustancias psicoactivas al iniciar la jornada de trabajo o las veces que se considere necesario.

80.28 Deberá usar permanentemente durante su tiempo de trabajo, la dotación y/o elementos de protección personal suministrados.

80.29 Asistir o realizar las capacitaciones programadas por el Empleador tanto virtuales como presenciales

80.30 Observar y cumplir los principios de conducta y actuación corporativos.

80.31 Asistir con puntualidad y aprovechamiento a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados o designados por el Empleador, dentro o fuera de sus instalaciones, a los cuales sea convocado o se le indique participar.

80.32 No utilizar palabras despectivas hacía sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión, etc.

80.33 Respetar el buen nombre de los compañeros de trabajo, directivos y del Empleador, absteniéndose de realizar manifestaciones o publicaciones que afecten injustificadamente su honra, imagen o reputación.

80.34 Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.

80.35 Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.

80.36 Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

80.37 Entregar al momento de la desvinculación de la Empresa, el carné, equipos de cómputo y demás documentos o herramientas que le fueron suministrados en su oficio.

80.38 Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de cargo, políticas corporativas, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas o circulares.

80.39 El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo constituye una falta para todos los efectos legales; en tal sentido, la Empresa dará lugar a la apertura del proceso disciplinario correspondiente. En el evento en que la situación configure una falta grave, esta podrá dar lugar a la configuración de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Artículo 81. De acuerdo con el artículo 59 del C.S.T. y la demás normatividad vigente en la materia, se prohíbe al Empleador:

81.1 Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el Empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la Ley. (Artículo 149 C.S.T.)

81.2 No obstante, se podrán realizar las siguientes deducciones conforme lo indica la Ley:

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del C.S.T.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- d. En cuanto a las cesantías, el Empleador puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.

81.3 Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Empleador.

81.4 Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

81.5 Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

81.6 Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

81.7 Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

81.8 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

81.9 Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

81.10 Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

81.11 Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.

81.12 Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

81.13 Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

81.14 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

81.15 Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

81.16 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

81.17 El uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en el C.S.T.

81.18 Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. 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.

81.19 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.

Artículo 82. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 60 del C.S.T. y las normas legales vigentes, constituye prohibición para los trabajadores:

82.1 Sustraer de la fábrica, taller, oficina o establecimiento, elementos de propiedad de terceros, los útiles de trabajo, materias primas, productos elaborados, o información propiedad del Empleador (física o digital), sin su expresa autorización.

82.2 Presentarse al trabajo con hálito alcohólico, bajo la influencia de alcohol, narcóticos o drogas enervantes, así como realizar su comercialización, distribución, almacenamiento, consumo o porte en las instalaciones del Empleador o en el desarrollo de las funciones.

82.3 Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, incluyendo armas de fuego, cortopunzantes, contundentes, neumáticas o traumáticas, a excepción de las que, con autorización legal y por funciones del cargo, deban portar los trabajadores de seguridad.

82.4 Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

82.5 Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

82.6 Realizar colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda (política, religiosa o comercial) en los lugares de trabajo.

82.7 Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.

82.8 Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetivos distintos del trabajo contratado. Se prohíbe expresamente el uso de dichos elementos para fines personales, actividades comerciales ajenas al Empleador, proyectos de terceros o cualquier otra labor que no haya sido autorizada de manera previa y por escrito por el Empleador.

82.9 Alterar el sistema de registro y control de asistencia del Empleador. Esta prohibición incluye: a) Registrar horas de ingreso o salida que no correspondan a la realidad de la jornada efectivamente laborada-aun cuando el registro de las mismas se realice por georeferenciación -, y b) Realizar el registro de asistencia (marcación) en nombre de otros compañeros de trabajo o permitir que un tercero realice el registro propio, independientemente del medio tecnológico utilizado (biometría, tarjeta, código o reloj control). El incumplimiento de esta norma se considera una violación al deber de lealtad y buena fe, y una falta grave a las obligaciones especiales del trabajador.

82.10 Alegar desconocimiento o ignorancia respecto de las circulares, reglamentos, manuales, políticas, protocolos o instrucciones que el Empleador haya dado a conocer a través de los medios oficiales de comunicación (correo electrónico corporativo, cartelera físicas o virtuales, intranet, aplicaciones de mensajería oficiales o comunicados escritos).

82.11 Promover, participar o incitar altercados, riñas, peleas de hecho o de palabra, agresiones físicas, verbales o gestuales, y cualquier acto de violencia o irrespeto, ya sea dentro de las instalaciones del Empleador o en cualquier lugar o evento donde el trabajador se encuentre en ejercicio de sus funciones o en representación del mismo (eventos sociales, capacitaciones, misiones de trabajo).

Esta prohibición se extiende a las interacciones con compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes, proveedores o cualquier tercero.

82.12 Utilizar el cargo, las funciones, las competencias, el nombre o las relaciones comerciales del Empleador para obtener beneficios económicos, dádivas, presentes, comisiones, descuentos personales, ventajas o cualquier tipo de provecho propio o para terceros, sin la autorización previa, expresa y por escrito de la instancia competente. Esta prohibición incluye la recepción de gratificaciones de clientes o proveedores para agilizar trámites, la utilización de información privilegiada para fines personales y cualquier conducta que desvíe los fines del Empleador hacia intereses particulares, lo cual se considerará una falta grave y una

violación al deber de lealtad y buena fe contractual.

82.13 Realizar cualquier conducta que constituya Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006) o Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024), o cualquier acto de discriminación por razón de raza, género, religión u orientación sexual.

82.14 Acceder, modificar o divulgar información confidencial o datos personales sin autorización, violando la política de Habeas Data (Ley 1581 de 2012).

82.15 Queda expresamente prohibido al trabajador realizar cualquier conducta que comprometa la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la infraestructura tecnológica del Empleador. Específicamente, se prohíbe:

- a. Instalar, descargar o ejecutar en los equipos corporativos (físicos o virtuales) cualquier tipo de software, programa, aplicación o código que no haya sido previamente autorizado y validado por el área de Tecnología de la Información (TI).
- b. Utilizar software sin la debida licencia de uso, versiones "piratas" o herramientas de activación ilícita ("cracks"), toda vez que esto compromete la responsabilidad legal del Empleador frente a terceros.
- c. Navegar o acceder a sitios web categorizados como de alto riesgo, contenido ilegal, o plataformas de descarga no oficiales que puedan servir como vectores de entrada para malware, phishing o ransomware.
- d. En aquellos equipos no autorizados para tal efecto, conectar a los activos del Empleador dispositivos de almacenamiento masivo (USB, discos duros externos, smartphones, entre otros) o periféricos sin la debida autorización.

82.16 Usar cualquier equipo, elemento o sistema distractor (electrónico, tecnológico u otros) en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral, para fines distintos a sus funciones laborales y que afecten la labor encomendada.

82.17 Dedicarse en horas de trabajo a actividades distintas a sus labores.

82.18 Todo hecho u omisión que afecte la disciplina en la Empresa o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

82.19 Retirarse del puesto de trabajo durante la jornada de trabajo sin permiso del jefe inmediato abandonando el sitio de trabajo.

82.20 Violar la confidencialidad y exclusividad pactada con el Empleador.

82.21 Apropiarse y/o retener dineros, títulos valores, documentos, valores, bienes, equipos, maquinaria y/o vehículos de propiedad del Empleador.

82.22 Retirar archivos o dar a conocer documentos no autorizados a cualquier persona ajena a la Empresa, sin la autorización escrita de la persona facultada por esta para otorgarla.

82.23 Solicitar a sus pares, superiores, subordinados o, en general, a cualquier colaborador de la Empresa, préstamos de dinero en razón de su cargo o relación laboral.

82.24 Causar daños en la labor confiada, o en los equipos, herramientas, vehículos o instalaciones de la Empresa.

82.25 Utilizar el carné o documento de identificación de otro trabajador, en cualquier circunstancia.

82.26 Realizar actividades distintas a las contratadas que afecten o pudieren afectar la normal operación de las actividades laborales.

82.27 No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.

82.28 Presentar comprobantes o documentos que no correspondan a la realidad, enmendados o adulterados, para cualquier efecto durante la relación laboral.

82.29 Fijar papeles, circulares o panfletos en las carteleras de la Empresa o en cualquier otro espacio físico o digital autorizado para comunicaciones internas, cuando estos atenten contra la dignidad de las personas, las entidades o la Empresa.

82.30 Retirar de la Empresa, o de los sitios por ella indicados, vehículos de su propiedad sin la debida autorización.

82.31 Rehusarse, sin justa causa, a cumplir las órdenes impartidas por un superior, siempre que estas no lesionen su dignidad.

82.32 Cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la Empresa, contra superiores jerárquicos, demás trabajadores, clientes de esta o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.

82.33 Consignar en la solicitud de empleo datos que no correspondan a la realidad, u ocultar información solicitada en dicho documento.

82.34 Divulgar, propagar o almacenar, para propósitos personales, información del Empleador, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensible de la Empresa, sus trabajadores o sus clientes.

82.35 Comprar, copiar, distribuir o instalar en los equipos del Empleador software no suministrado o autorizado por esta.

82.36 Incumplir las normas sobre prevención del lavado de activos, manejo de dinero y, en general, cualquier obligación o instrucción relacionada con la actividad financiera, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y/o las actividades propias del ramo.

82.37 La inobservancia de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo constituye una falta para todos los efectos legales; en tal sentido, la Empresa dará lugar a la apertura del proceso disciplinario correspondiente. En el evento en que la situación configure una falta grave, esta podrá dar lugar a la configuración de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 83. De conformidad con la legislación laboral vigente, el Empleador no podrá imponer a sus trabajadores ninguna sanción disciplinaria que no se encuentre previamente establecida de manera expresa y taxativa en este Reglamento Interno de Trabajo, en Pactos o Convenciones Colectivas, en fallos arbitrales o en el Contrato Individual de Trabajo. Toda medida disciplinaria deberá responder a una falta debidamente tipificada y ser aplicada mediante el procedimiento legal establecido. (Artículos 114 y 115 C.S.T.)

Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en:

83.1 Llamado de Atención escrito con copia a la hoja de vida. - Es el requerimiento escrito y motivado que de manera individual se realiza al trabajador en atención al incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, el cual se registra en la hoja de vida.

83.2 Multa. - Es el valor que se le cobrará al trabajador que incumple sus deberes contractuales en relación con las faltas a su jornada laboral.

Las multas que se impongan sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. No podrán exceder de la quinta parte del salario del día y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la entidad. (Artículo 113 C.S.T.)

83.3 Suspensión de labores. - Separación temporal del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y como consecuencia de esta.

Artículo 84. Se establecen las siguientes conductas como faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias, las cuales se aplicarán respetando siempre el debido proceso legal:

84.1 El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada o en la reincorporación después de los descansos autorizados sin justa causa comprobada, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, acarreará:

- a. Primera vez: Multa equivalente a la décima (1/10) parte del salario de un día o compromiso por escrito.
 - b. Segunda vez: Multa equivalente a la quinta (1/5) parte del salario de un día o llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
 - c. Tercera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (03) días.
 - d. Cuarta vez: Suspensión del trabajo hasta por cinco (05) días.
-

84.2 Inasistencia parcial: El retardo superior a quince (15) minutos o la falta en una de las secciones del turno correspondiente, sin justa causa comprobada y cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, acarreará:

- a. Primera vez: Multa equivalente a la quinta (1/5) parte del salario de un día o llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
- b. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por cinco (05) días.

84.3 Inasistencia total: La falta total al trabajo durante un (1) día sin justa causa comprobada, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, acarreará:

- a. Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.

84.4 Incumplimiento leve: La violación leve por parte del trabajador de sus deberes, obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, acarreará:

- a. Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.

84.5 La omisión o violación de los procedimientos, reglamentos y/o políticas establecidas por el Empleador, cuando no constituye un perjuicio de consideración de este, acarreará:

- a. Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.

84.6 La imposición de las sanciones anteriores no impide que el Empleador se abstenga de pagar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, toda vez que el salario es la retribución del servicio efectivamente prestado.

84.7 Para efectos de la graduación de la sanción, la verificación de la reincidencia y la configuración de la acumulación de faltas, se considerarán los antecedentes disciplinarios del trabajador.

84.8 En caso de comprobarse que el trabajador incurrió en alguna de las conductas descritas en el presente Reglamento con la intención de generar un perjuicio económico o administrativo a la Empresa, dicha conducta será considerada como falta grave.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 85. Para la aplicación de cualquier sanción disciplinaria, el Empleador garantizará el derecho fundamental al debido proceso, observando los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción, lealtad, intimidad, buena fe, imparcialidad, derecho al buen nombre, a la honra y non bis in ídem. El procedimiento se desarrollará bajo las siguientes etapas obligatorias:

- a. Apertura y Comunicación.** - Se notificará formalmente al trabajador la apertura del proceso, mediante comunicación escrita que indique de manera clara y precisa los hechos, conductas u omisiones que lo motivan.
 - b. Traslado de Pruebas.** - Junto con la comunicación de apertura, se pondrán en conocimiento del trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos imputados.
-

- c. Término de Defensa.** - El trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días hábiles para manifestarse sobre los hechos, controvertir las pruebas y aportar las que considere necesarias. En todos los casos, se levantará un acta detallada de la diligencia de descargos.
- d. Decisión Motivada.** - El Empleador emitirá un pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando los fundamentos de hecho y de derecho de la decisión.
- e. Proporcionalidad.** - La sanción, de ser procedente, deberá ser proporcional a la falta cometida.
- f. Posibilidad de Impugnación.** - Todo trabajador cuenta con el derecho a impugnar la decisión ante el superior jerárquico de quien impone la sanción o la instancia que el Empleador designe, debiendo presentar su manifestación de inconformidad de forma respetuosa, por escrito y debidamente sustentada dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria.

85.1 El proceso se adelantará en un término razonable, respetando el principio de inmediatez entre la ocurrencia o conocimiento de la falta y la iniciación del trámite, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva o Laudo Arbitral.

85.2 En todos los casos, si así lo estima pertinente, el trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por dos (2) compañeros de trabajo, quienes velarán por el cumplimiento del debido proceso.

85.3 El procedimiento podrá realizarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), para lo cual el Empleador garantizará su disposición. En caso de trabajadores con discapacidad, el Empleador garantizará los ajustes razonables para asegurar su plena comprensión y participación.

85.4 Tratándose de aprendices, la Empresa Patrocinadora dará aplicación al presente procedimiento previo a aplicar cualquier sanción disciplinaria.

85.5 No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en esta cláusula.

FALTAS GRAVES

Artículo 86. Se califican como faltas graves, cuya ocurrencia faculta al Empleador para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y por justa causa, las siguientes conductas:

86.1 Reincidencia en retardos. - Incurrir por quinta (5ª) vez en un retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin justa causa comprobada.

86.2 Reincidencia en inasistencia Parcial. -El retardo superior a quince (15) minutos o la ausencia injustificada del trabajador a una de las secciones del turno por tercera (3ª) vez.

86.3 Reincidencia en inasistencia total. - La falta total del trabajador a su jornada completa de labor sin justa causa comprobada por tercera (3ª) vez.

86.4 Incumplimiento grave de los deberes, obligaciones o prohibiciones a los trabajadores. - La violación grave de cualquiera de los deberes, obligaciones o prohibiciones establecidos en el C.S.T, en especial en los artículos 55, 56, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el presente Reglamento, particularmente en sus artículos 75, 80 y 82, así como en el contrato individual de trabajo.

86.5 Violación del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la Política Corporativa de No Alcohol, Sustancias Psicoactivas y Tabaquismo.

86.6 La ocurrencia de una de las causales descritas en el artículo 62 del C.S.T. - modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965-.

86.7 Cualquier falta grave adicional pactada en los contratos de trabajo, manuales, procedimientos o políticas establecidas por el Empleador.

86.8 En aquellos eventos en que el Empleador determine ejercer la facultad contractual de terminación del contrato de trabajo por justa causa (condición resolutoria tácita), garantizará en todos los casos el derecho del trabajador a ser escuchado previamente. Esta diligencia tiene como fin asegurar el derecho a la defensa y la contradicción, permitiendo al trabajador explicar su conducta y presentar las pruebas que considere pertinentes, en cumplimiento de las garantías mínimas del debido proceso de origen constitucional. (Corte Constitucional, Sentencia SU-449 de 2020).

86.9 Deficiente rendimiento. - Para dar por terminado el contrato por deficiente rendimiento, el Empleador deberá seguir el procedimiento dispuesto en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 87. Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante la persona que, dentro de la organización del Empleador, ocupe cargos correspondientes a los niveles jerárquicos 1, 2 o 3, siempre que se trate del superior jerárquico de quien esté facultado para imponer la sanción disciplinaria.

Artículo 88. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

88.1 Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, se deja expresamente establecido que el trabajador o los trabajadores podrán recurrir a las instancias superiores, de conformidad con el orden jerárquico establecido.

CAPÍTULO XX

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

Artículo 89. En COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. podrán existir beneficios y prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, los cuales se otorgan por mera liberalidad del Empleador y no constituyen salario para ningún efecto legal, salvo disposición expresa en contrario. En consecuencia, el Empleador se reserva la facultad de modificar, ampliar, suspender o eliminar dichos beneficios extralegales en cualquier momento, para lo cual informará oportunamente al trabajador.

CAPÍTULO XXI

LEY 1010 DE 2006

DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 90. Definición de acoso laboral. - De conformidad con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de la empleadora, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Artículo 91. Modalidades. - Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laborales.

Artículo 92. Conductas que constituyen acoso laboral. - Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 92.1** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 92.2** 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.
- 92.3** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 92.4** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- 92.5** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- 92.6** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- 92.7** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- 92.8** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 92.9** 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.
- 92.10** 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.
- 92.11** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- 92.12** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 92.13** 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.
- 92.14** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- 92.15** La inobservancia al derecho de desconexión laboral.
- 92.16** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.
- 92.17** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Artículo 93. Conductas que no constituyen acoso laboral. - No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 93.1** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- 93.2** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- 93.3** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- 93.4** 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.
- 93.5** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la institución.
-

93.6 Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T. o en la legislación sobre la función pública.

93.7 La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

93.8 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.

93.9 Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Artículo 94. Los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral previstos por el Empleador 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 dentro de las instalaciones del Empleador y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Como parte de los mecanismos de prevención, atención y solución de cualquier conducta de acoso laboral o asimilable al acoso laboral, el Empleador constituyó el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los parámetros de elección y posterior acción que establece la normatividad laboral vigente.

Artículo 95. En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, el Empleador implementará de manera permanente las siguientes medidas preventivas y correctivas:

95.1 Medidas preventivas

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio y el Comité de Convivencia como entidad competente para conocer de los casos de acoso.
 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y 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 vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 4. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del Empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
 5. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la Empresa.
 6. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
 7. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
 8. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
 9. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 10. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
 11. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones
-

sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos del Empleador.

12. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
13. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
14. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.
15. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

95.2 Medidas correctivas

1. Implementar acciones de intervención y control de factores de riesgo psicosocial vinculados con la violencia laboral.
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a dichos riesgos.
3. Facilitar el traslado de la persona trabajadora a otra dependencia cuando lo recomiende el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia, garantizando condiciones adecuadas y un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o virtual (teléfono, WhatsApp, redes sociales u otros) que ofrezca primeros auxilios psicológicos a quienes presenten quejas por acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención en salud mental para que las y los trabajadores accedan a servicios psicológicos y psiquiátricos cuando sea necesario.
6. Atender las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral para la implementación efectiva de las medidas preventivas y correctivas.

Artículo 96. Comité de Convivencia Laboral. - El Empleador tendrá un Comité de Convivencia Laboral, entendido como una instancia preventiva, orientadora y conciliadora. No tiene competencia para determinar legalmente la existencia de acoso ni para casos de acoso sexual.

96.1 Conformación. - Se integrará por representantes del Empleador (designados directamente) y de los trabajadores (elegidos por votación secreta), según el número de trabajadores:

- Menos de 5 trabajadores: Un (01) representante por cada parte.
- Entre 5 y 20 trabajadores: Un (01) representante por cada parte con sus respectivos suplentes.
- Más de 20 trabajadores: Dos (02) representantes por cada parte con sus respectivos suplentes.

96.2 Inhabilidad. - No podrán integrar el Comité quienes hayan sido víctimas o denunciados por acoso laboral en el año anterior a su conformación.

96.3 Período y Reuniones. - Los miembros tendrán un período de dos (2) años. El Comité sesionará ordinariamente de forma mensual y extraordinariamente ante una queja.

96.4 Funciones. - El Comité de Convivencia Laboral deberá cumplir con las siguientes funciones de conformidad con lo señalado en el artículo 6º la Resolución 3461 de 2025, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos estipulados, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran

- tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
 7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
 8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
 10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Artículo 97. Mecanismo de elección y periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral. - El Empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá señalarse en la respectiva convocatoria de la elección.

Artículo 98. Procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral. - El trámite de quejas se regirá bajo los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, con el cual se pretende desarrollar las características señaladas por la Ley para este procedimiento:

98.1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral: Cinco (05) días calendario.

98.2 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral: Cinco (05) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

98.3 Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja: Cinco (05) días calendario.

98.4 Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia y formular un plan de mejora concertado: Entre cinco (05) días calendario después de escuchar a las partes. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

98.5 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado: Mensual.

98.6 Informar a la alta dirección, cuando no haya acuerdo o persista la conducta: Máximo quince (15) días calendario una vez se verifique el incumplimiento.

98.7 Presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador: Entre cinco (05) y máximo diez (10) días calendario.

98.8 Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las áreas de talento humano y SST: Mensual.

98.9 Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa: Trimestral/Anual.

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

98.11 En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

98.12 Las conductas de presunto acoso sexual o violencia de género no son conciliables y, por ende, no son competencia del Comité de Convivencia. Estas se tramitarán bajo el procedimiento especial de la Ley 2365 de 2024 y la política específica del Empleador.

Artículo 99. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica por el Empleador e incorporadas en la Política de Prevención de Acoso Laboral constituirá falta grave.

En consecuencia, dicha conducta podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, de conformidad con la legislación laboral vigente, siempre que previamente se garantice al trabajador el debido proceso, incluyendo el derecho de defensa y contradicción.

Artículo 100. El Empleador coordinará con su ARL acciones de asesoría y asistencia técnica en medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, promoción de salud mental, prevención de violencia en el trabajo con enfoque de género, apoyo emocional no presencial y capacitación del Comité en competencias actitudinales y procedimentales, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025.

Artículo 101. Este capítulo rige a partir de su adopción y se interpretará en armonía con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. Se entienden derogadas o sustituidas todas las referencias internas a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y toda disposición interna que resulte contraria a la Resolución 3461 de 2025.

CAPÍTULO XXII

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 102. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, el Empleador adopta las siguientes disposiciones autónomas y diferenciadas del acoso laboral para garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y un ambiente de trabajo de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto

laboral.

102.1 Definición. -Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

102.2 Ámbito de Aplicación. -Estas disposiciones aplican a todos los trabajadores, aprendices, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas vinculadas con el Empleador, en cualquier modalidad de trabajo (presencial, remoto, teletrabajo), así como en actividades, eventos, desplazamientos, comunicaciones digitales o cualquier entorno relacionado con la relación laboral.

102.3 Política institucional de prevención de acoso laboral y/o sexual y promoción del buen trato. - El Empleador adopta una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y una guía de prevención y ruta de atención de acoso sexual, que serán difundidas ampliamente entre todos los trabajadores, las cuales incluyen:

- a. Definición clara de acoso sexual.
- b. Procedimiento para reportar casos.
- c. Medidas de protección para las víctimas.
- d. Sanciones para los responsables.

102.4 Derechos de las víctimas. - Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

102.5 Derechos de las personas investigadas. - Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

102.6 Obligaciones del Empleador. - En materia de acoso sexual en el ámbito laboral constituye obligación del Empleador:

- a. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- e. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- g. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

102.7 Procedimiento interno. - El Empleador dispondrá de canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de quejas, ya sea por escrito, verbalmente o mediante medios electrónicos.

102.8 Prevención y formación. - El Empleador desarrollará campañas de sensibilización y programas de capacitación con el fin de promover un ambiente laboral libre de violencias y discriminación.

Artículo 103. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T., el Empleador debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno (1) de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el Empleador podrá cargar el Reglamento Interno de Trabajo en su página web de contar con esta, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (Artículo 120 CST modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXIV VIGENCIA

Artículo 104. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación previo cumplimiento del trámite señalado en el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo. (Modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 105. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el Empleador.

CAPÍTULO XXV CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 106. No producirán efecto alguno las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)

FECHA: 24 de junio de 2026
DIRECCION: Calle 11 # 31ª – 42
BOGOTÁ D.C.
(Original firmado)

CARLOS IGNACIO ECHEVERRI TORO
Representante Legal
COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.

