

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.
CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.
NIT. 890.900.943-1**

**BOGOTA D.C.
2.011
(ULTIMA MODIFICACIÓN 15 OCTUBRE DE 2025)**



REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por Colombiana de Comercio S.A. Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. domiciliada en la calle 11 N° 31^a - 42, de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador y su aplicación se extiende a todas las sucursales, agencias y establecimientos de comercio matriculados conforme consta en el certificado expedido de Cámara de Comercio.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en Colombiana de Comercio S.A. Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

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

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N., artículos 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Artículo 22 Decreto Reglamentario No. 559 de 1991), ni la libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

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



ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Numeral 1º Artículo 77 CST).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7º Ley 50 de 1990).

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

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO¹

ARTICULO 8. La jornada de trabajo prevista en **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** para la fecha de publicación de la presente modificación es de **43:45** horas semanales, distribuida en seis (06) días a la semana. Esta jornada será disminuida gradualmente en los términos previstos en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021.

Conforme lo indicado en el presente artículo y 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.

Los días laborables para el Personal Administrativo son de lunes a sábado y para el Personal Operativo y Comercial de lunes a domingo.

1) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Podrán prestar sus servicios en los horarios señalados a continuación, sin perjuicio que:

¹ Artículo modificado mediante Circular interna publicada en fecha 22 de septiembre de 2025 y desfijada el día 14 de octubre de 2025, entrando en vigencia el día 15 de octubre del año 2025.

- i) Atendiendo a las características particulares del cargo y/o de la operación, los trabajadores podrán desempeñar sus funciones en un horario diferente, según lo disponga e informe previa y oportunamente la Empresa a través de sus representantes, dentro de los límites previstos en la normatividad laboral vigente y el presente Reglamento.
- ii) Empleador y Trabajador acuerden que la prestación del servicio pueda realizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, conforme lo previsto en el parágrafo 3º del presente artículo:

HORARIO 1			
Lunes - Jueves		Viernes	
Entrada:	7:30 a. m.	Entrada:	7:30 a. m.
Salida:	12:30 m	Salida:	12:30 m
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.	Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.
Entrada:	1:30 p. m.	Entrada:	1:30 p. m.
Salida:	5:30 p. m.	Salida:	4:00 p. m.
HORARIO 2			
Lunes - Jueves		Viernes	
Entrada:	7:00 a. m.	Entrada:	7:00 a. m.
Salida:	12:30 m	Salida:	12:30 m
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.	Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.
Entrada:	1:30 p. m.	Entrada:	1:30 p. m.
Salida:	4:45 p. m.	Salida:	4:30 p. m.
HORARIO 3			
Lunes - Jueves		Viernes	
Entrada:	7:30 a. m.	Entrada:	7:30 a. m.
Salida:	12:30 m	Salida:	12:30 m
Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.	Descanso Intermedio:	12:30 p.m. - 1:30 p.m.
Entrada:	1:30 p. m.	Entrada:	1:30 p. m.
Salida:	5:15 p. m.	Salida:	5:00 p. m.
HORARIO 4			
Lunes - Viernes			
Entrada:	7:45 a. m.		
Salida:	12:30 m		
Descanso Intermedio:	12:30 pm – 1:30 p.m.		
Entrada:	1:30 p. m.		
Salida:	5:30 p. m.		

HORARIO 5					
Lunes – Viernes			Sábado		
Entrada:	8:00 a. m.		Entrada:	8:00 a. m.	
Salida:	12:00 m		Salida:	10:00 a. m.	
Descanso Intermedio:	12:00 pm - 1:00 p.m.		Descanso Intermedio:	10:00 a.m. – 10:15 a.m.	
Entrada:	1:00 p. m.		Entrada:	10:15 a. m.	
Salida:	5:00 p. m.		Salida:	11:30 a. m.	
HORARIO 6– Jornada flexible					
Lunes – Viernes			Sábado		
Entrada:	8:00 a. m.		Entrada:	8:00 a. m.	
Salida:	12:00 m		Salida:	11:45 a. m.	
Descanso Intermedio:	12:00 pm - 1:00 p.m.		Descanso Intermedio:	11:45 a.m. –12:00 p.m.	
Entrada:	1:00 p. m.		Entrada:	12:00 p. m.	
Salida:	4:30 p. m.		Salida:	02:00 p. m	
HORARIO 7– Jornada flexible					
Lunes -Jueves		Viernes		Sábado	
Entrada:	7:30 a. m.	Entrada:	7:30 a. m.	Entrada:	8:00 a. m.
Salida:	12:00 m	Salida:	12:00 m	Salida:	10:00 a. m.
Descanso Intermedio:	12:00 pm - 2:00 p.m.	Descanso Intermedio:	12:00 pm - 2:00 p.m.	Descanso Intermedio:	10:00 a.m. – 10:15 a.m.
Entrada:	2:00 p. m.	Entrada:	2:00 p. m.	Entrada:	10:15 a. m.
Salida:	5:30 p. m.	Salida:	5:00 p. m.	Salida:	12:00 m

- 2) PERSONAL OPERATIVO Y COMERCIAL:** Prestarán sus servicios en turnos rotativos de lunes a domingo, durante seis (6) días a la semana. La Empresa 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, garantizando el reconocimiento de los recargos a que hubiere lugar, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

Lo anterior sin perjuicio de que la prestación del servicio se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, conforme lo previsto en el parágrafo 3º del presente artículo:

Hora Inicial	Hora Final	Hora Inicial Pausa	Hora Final Pausa	Hora Inicial	Hora Final	Hora Inicial Pausa	Hora Final Pausa	Hora Inicial	Hora Final	Hora Inicial Pausa	Hora Final Pausa
06:00	13:30	12:00	12:30	07:00	15:30	12:00	13:00	10:00	21:30	14:00	18:30
07:00	15:00	12:00	13:00	07:00	17:00	10:00	13:00	10:30	21:30	14:00	17:00



07:00	16:00	13:00	14:00	07:00	18:30	09:30	13:00	10:30	21:00	14:00	17:30
07:00	16:00	13:00	14:00	07:00	19:30	09:30	14:00	10:30	20:00	14:00	16:30
07:00	16:00	13:00	14:00	07:00	17:00	13:00	15:00	10:30	19:00	12:00	12:30
07:30	15:30	13:00	14:00	07:00	18:00	11:00	14:00	10:30	19:00	14:30	15:00
07:30	16:30	13:00	14:00	07:00	16:00	12:00	14:00	10:30	19:00	13:30	14:00
08:00	16:00	13:00	14:00	07:00	14:30	12:00	12:30	10:30	19:30	14:00	15:00
08:00	17:00	13:00	14:00	07:00	17:00	12:00	15:00	10:30	20:30	13:00	15:00
08:00	17:00	13:00	14:00	07:00	18:00	10:00	14:00	10:30	20:30	14:30	16:30
08:00	16:00	13:00	14:00	07:00	15:00	12:00	13:00	11:00	19:00	14:00	16:00
08:30	16:30	13:00	14:00	07:00	17:00	12:30	14:30	11:00	18:00	14:00	15:00
08:30	17:30	13:00	14:00	07:00	15:30	12:30	13:00	11:00	17:30	13:30	14:00
08:30	16:30	13:00	14:00	07:00	20:30	09:00	14:30	11:00	19:00	13:00	15:00
09:00	17:00	13:00	14:00	07:00	15:30	13:00	13:30	11:00	22:00	15:00	18:00
09:00	18:00	13:00	14:00	07:00	15:00	12:00	12:30	11:00	20:00	14:00	15:00
09:00	17:00	13:00	14:00	07:00	15:30	12:00	12:30	11:00	22:00	14:00	18:00
09:00	18:00	13:00	14:00	07:00	16:30	12:00	14:00	11:00	21:00	14:00	17:00
09:30	17:30	13:00	14:00	07:00	17:00	11:00	13:00	11:00	21:00	15:00	18:00
09:30	18:30	13:00	14:00	07:00	17:00	11:30	13:30	11:00	20:00	14:00	16:00
09:30	17:30	13:00	14:00	07:00	19:00	12:00	16:00	11:00	19:30	14:00	14:30
10:00	18:00	13:00	14:00	07:00	21:00	11:00	18:00	11:00	20:30	15:00	17:30
10:00	19:00	13:00	14:00	07:00	21:00	12:00	18:00	11:30	20:30	14:30	16:30
10:00	18:00	13:00	14:00	07:30	17:30	12:00	14:00	14:00	21:30	18:00	18:30
10:00	19:00	14:00	15:00	07:30	22:00	11:30	18:00	14:00	22:30	18:00	18:30
10:30	18:30	13:00	14:00	07:30	16:30	12:00	13:00	14:30	21:00	17:00	17:30
10:30	19:30	13:00	14:00	07:30	16:30	13:00	14:00	17:00	22:00	19:00	20:00
10:30	18:30	13:00	14:00	07:30	20:00	11:30	16:00	20:30	04:00	00:30	01:00
11:00	19:00	13:00	14:00	07:30	19:00	11:30	16:00	20:30	05:00	00:30	01:00
11:00	20:00	13:00	14:00	07:30	16:00	12:30	13:00	21:30	05:00	02:00	02:30
11:00	20:00	13:00	14:00	07:30	16:00	12:00	12:30	21:30	06:00	02:00	02:30
11:00	19:00	13:00	14:00	07:30	18:00	12:00	14:30	22:00	06:30	03:00	03:30
11:00	19:00	13:00	14:00	07:30	16:30	11:30	13:00	22:00	06:00	03:00	03:30
11:30	19:30	13:00	14:00	07:30	17:00	11:30	13:00	22:00	04:30	02:00	02:30
11:30	20:30	13:00	14:00	07:30	17:00	11:30	14:00	22:00	05:30	03:00	03:30
11:30	19:30	13:00	14:00	07:30	17:00	12:00	14:00	22:00	06:30	02:00	02:30



11:30	20:30	13:00	14:00	07:30	18:00	10:30	14:00	22:00	05:30	02:00	02:30
11:30	19:30	13:00	14:00	07:30	18:30	11:00	14:00	22:00	06:00	02:00	02:30
12:00	20:00	13:00	14:00	07:30	18:30	12:00	15:00	22:00	06:00	02:00	03:00
12:00	21:00	13:00	14:00	07:30	19:00	10:30	14:00	22:30	06:30	03:00	03:30
12:00	21:00	13:00	14:00	07:30	19:00	11:00	15:30	23:00	07:30	03:30	04:00
12:00	20:00	13:00	14:00	07:30	19:30	12:00	17:00	23:00	06:30	03:30	04:00
12:30	20:30	13:00	14:00	07:30	20:30	11:30	17:30	07:00	19:00	11:00	15:00
12:30	21:30	13:00	14:00	07:30	20:30	12:00	17:00	07:00	16:00	12:00	13:00
12:30	20:30	13:00	14:00	07:30	21:00	11:30	18:00	07:00	16:00	13:00	14:00
19:00	04:00	21:00	22:00	07:30	16:30	12:00	14:00	07:00	17:00	12:00	14:00
19:00	04:00	22:30	23:30	07:30	17:30	12:00	14:30	08:00	18:00	11:00	13:00
20:00	05:00	23:00	00:00	08:00	17:00	12:00	15:00	08:00	19:00	12:00	15:00
20:00	04:00	21:00	22:00	08:00	15:00	12:00	13:00	08:00	18:00	12:00	14:00
20:00	04:00	23:00	00:00	08:00	16:00	12:00	14:00	08:00	18:00	13:00	15:00
20:00	04:00	22:30	23:30	08:00	21:00	12:00	19:00	08:00	17:00	12:00	13:00
20:00	05:00	22:30	23:30	08:00	19:00	11:00	16:00	08:00	21:00	13:00	18:00
20:30	05:30	22:30	23:30	08:00	17:00	12:00	15:30	08:00	17:00	13:00	14:00
21:00	06:00	23:00	00:00	08:00	20:30	11:30	16:00	08:00	20:00	12:00	16:00
21:00	05:00	23:00	00:00	08:00	17:00	12:00	14:00	09:00	19:00	13:00	15:00
21:00	05:00	22:30	23:30	08:00	17:00	13:00	15:00	09:00	18:00	13:00	14:00
21:00	06:00	22:30	23:30	08:00	16:00	13:00	14:00	09:00	20:00	13:00	16:00
21:30	06:30	22:30	23:30	08:00	16:00	12:00	13:00	09:00	19:00	12:00	14:00
21:30	06:00	23:00	23:30	08:00	18:00	12:00	15:00	09:00	21:00	13:00	17:00
21:30	06:30	00:00	01:00	08:00	15:30	13:00	13:30	09:00	19:30	13:00	15:30
21:30	05:00	23:00	00:00	08:00	18:00	11:00	14:00	09:30	21:00	13:00	16:30
21:30	05:30	23:00	00:00	08:00	19:00	11:00	15:00	10:00	20:00	14:00	16:00
21:30	06:00	22:30	23:00	08:00	17:00	11:00	13:00	10:00	21:00	13:00	16:00
22:00	06:00	22:30	23:30	08:00	15:30	12:00	12:30	10:00	22:00	14:00	18:00
22:00	07:00	22:30	23:30	08:00	20:00	12:00	17:00	10:00	20:00	13:00	15:00
22:00	06:00	00:00	01:00	08:00	16:30	12:00	12:30	10:30	20:30	14:00	16:00
22:00	05:30	23:00	23:30	08:00	16:30	12:30	13:00	11:00	21:00	15:00	17:00
22:00	05:30	23:00	23:30	08:00	16:30	13:00	13:30	06:00	16:00	13:15	14:00
22:00	06:30	23:00	23:30	08:00	22:00	10:00	16:00	06:00	15:30	13:15	14:00
22:00	07:00	23:00	00:00	08:00	22:00	12:00	18:00	07:00	17:00	13:00	14:00

05:00	13:30	11:30	12:30	08:00	16:00	11:00	13:00	07:30	17:30	13:00	14:00	*
06:00	14:30	12:00	13:00	08:00	17:30	13:00	14:30	07:30	17:00	13:00	14:00	*
07:00	15:30	12:00	13:00	08:00	18:00	12:00	14:30	05:00	17:00	12:00	15:00	*
12:00	21:00	13:00	14:00	08:00	18:00	12:30	14:30	06:00	16:00	12:00	13:00	*
12:00	20:30	13:00	14:00	08:00	20:30	12:00	16:30	06:00	20:00	11:00	16:00	*
13:00	21:00	14:00	15:00	08:00	20:30	12:00	17:30	06:00	20:30	08:30	14:00	*
04:00	13:00	11:00	12:00	08:30	20:30	12:00	17:00	06:00	19:00	08:00	12:00	*
05:00	14:00	12:00	13:00	08:30	17:30	12:00	14:00	06:00	20:00	08:00	13:00	*
05:30	14:00	12:00	13:00	08:30	19:30	12:00	15:00	06:00	17:00	12:00	14:00	*
06:00	15:00	12:00	13:00	08:30	17:00	11:30	14:00	06:00	17:00	11:30	14:00	*
06:00	14:00	12:00	13:00	08:30	17:00	13:00	13:30	06:30	16:30	12:00	13:00	*
06:30	15:30	12:00	13:00	08:30	17:30	12:30	13:30	06:30	17:00	12:30	14:00	*
06:30	14:30	12:00	13:00	08:30	18:00	12:00	14:00	06:30	17:00	12:00	14:00	*
07:00	16:00	12:00	13:00	08:30	18:00	13:00	14:30	06:30	17:00	11:30	13:30	*
08:00	16:00	12:00	13:00	08:30	19:00	12:00	15:30	07:00	18:00	11:30	14:00	*
08:00	17:00	12:00	13:00	08:30	20:30	12:30	16:30	07:00	16:00	13:00	13:30	*
08:00	15:30	12:00	13:00	08:30	21:30	12:30	17:30	07:00	17:30	13:00	13:30	*
08:00	16:30	12:30	13:30	09:00	15:00	13:00	13:30	07:00	19:30	09:30	13:00	*
09:00	18:00	12:00	13:00	09:00	16:00	12:00	13:00	07:00	20:30	09:30	14:00	*
09:00	17:00	12:00	13:00	09:00	16:00	13:00	14:00	07:00	18:00	11:00	13:00	*
09:00	16:30	12:00	13:00	09:00	18:00	12:00	15:00	07:00	17:00	13:00	14:00	*
10:00	18:00	12:00	13:00	09:00	17:00	12:00	13:00	07:00	16:30	13:00	13:30	*
10:00	17:30	12:00	13:00	09:00	18:00	12:00	13:00	07:00	18:00	13:00	15:00	*
10:00	19:00	12:00	13:00	09:00	18:00	14:00	15:00	07:00	19:00	12:00	15:00	*
10:00	18:30	12:00	13:00	09:00	19:00	14:00	16:00	07:00	17:00	12:00	13:00	*
11:00	19:00	12:00	13:00	09:00	17:30	14:00	14:30	07:00	18:00	12:00	14:30	*
11:00	20:00	12:00	13:00	09:00	18:00	12:00	14:00	07:00	21:00	12:00	17:00	*
11:00	19:30	12:00	13:00	09:00	18:00	13:00	15:00	07:00	21:30	12:00	17:30	*
18:00	03:00	21:00	22:00	09:00	17:00	13:00	14:00	07:30	19:30	12:00	14:00	*
23:00	08:00	00:00	01:00	09:00	19:00	13:00	16:00	07:30	18:00	12:30	14:00	*
05:00	16:00	10:00	13:00	09:00	21:00	12:00	17:00	07:30	19:30	12:00	15:00	*
05:00	15:00	10:00	13:00	09:00	16:00	13:00	13:30	07:30	17:30	12:00	13:00	*
05:00	11:00	12:00	14:00	09:00	17:30	13:00	13:30	08:00	20:00	12:00	15:00	*
05:00	16:00	11:00	14:00	09:00	20:30	11:30	15:00	08:00	19:00	11:00	13:00	*

05:00	13:30	11:00	12:00	09:00	20:30	12:00	15:30	08:00	18:00	12:00	13:00	*
05:00	15:30	11:00	14:00	09:00	19:00	12:00	15:00	08:00	19:00	12:00	14:00	*
06:00	17:00	10:00	14:00	09:30	21:00	13:00	17:30	08:00	21:00	12:00	16:00	*
06:00	16:00	10:00	13:00	09:30	19:30	12:30	14:30	08:00	18:00	13:00	14:00	*
06:00	21:00	09:00	18:00	09:30	19:00	13:00	14:30	08:00	19:30	12:30	15:00	*
06:00	14:30	12:00	13:00	09:30	20:00	13:00	15:30	08:00	17:30	12:00	13:00	*
06:00	14:30	11:30	12:00	10:00	20:00	13:00	17:00	08:00	17:30	13:30	14:00	*
06:00	17:00	11:00	15:00	10:00	17:00	13:00	14:00	08:00	20:30	12:00	15:30	*
06:00	18:00	10:00	14:00	10:00	21:00	14:00	17:00	08:30	19:30	13:00	15:00	*
06:00	18:00	08:00	12:00	10:00	18:00	13:00	15:00	08:30	17:30	13:00	13:30	*
06:00	20:00	08:00	14:00	10:00	22:00	13:00	19:00	08:30	18:00	12:30	13:00	*
06:00	16:00	12:00	14:00	10:00	18:00	14:00	16:00	09:00	19:00	14:00	15:00	*
06:00	18:00	11:00	15:00	10:00	19:00	13:00	16:00	09:00	20:00	12:00	14:00	*
06:00	22:00	10:00	18:00	10:00	21:00	13:00	17:00	09:00	19:00	13:00	14:00	*
06:00	20:00	08:30	14:30	10:00	19:00	13:00	14:00	09:00	21:00	13:00	16:00	*
06:00	21:30	10:30	18:00	10:00	19:00	14:00	15:00	10:00	20:00	14:00	15:00	*
06:30	15:30	13:00	14:00	10:00	19:00	13:00	15:00	10:00	21:00	14:00	16:00	*
06:30	15:30	12:00	13:00	10:00	21:00	14:00	18:00	10:00	21:00	13:00	15:00	*
06:30	14:30	12:00	13:00	10:00	19:00	14:00	16:00	10:00	20:30	13:00	14:30	*
06:30	17:30	11:00	14:00	10:00	18:30	14:00	14:30	10:00	20:30	14:00	15:30	*
06:30	14:30	11:00	12:00	10:00	00:00	14:00	22:00	11:00	21:00	15:00	16:00	*
06:30	15:00	12:00	12:30	10:00	15:00	12:00	13:00	11:00	21:00	14:00	15:00	*
06:30	16:00	12:30	14:00	10:00	16:00	12:00	14:00	20:30	06:30	01:00	02:00	*
06:30	17:00	11:30	14:00	10:00	18:00	12:00	16:00	21:00	07:00	01:00	02:00	*
06:30	19:00	09:30	14:00	10:00	19:00	15:00	16:00	07:00	17:30	12:00	14:00	*
06:30	21:30	09:30	16:30	10:00	20:00	14:00	17:00	07:00	18:00	12:00	14:00	*
07:00	16:00	10:00	13:00	10:00	21:30	14:00	17:30	07:30	18:00	12:00	14:00	*
								08:00	18:30	12:00	14:00	*2

Parágrafo 1: De conformidad con lo previsto en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

² *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.

Lo anterior, sin perjuicio de los descansos adicionales que sean otorgados y definidos por cada una de las unidades estratégicas de negocio en los respectivos centros de trabajo.

Parágrafo 2: 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 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990.

Parágrafo 3: 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 (06) 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)³ horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 161 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo diurno y nocturno:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM) 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 (6:00 AM).⁴

ARTICULO 10. 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 CST.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST., no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Artículo 1º Decreto 13 de 1.967).

³ Conforme lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, la disminución de la jornada laboral podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años desde la entrada en vigencia de citada ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años desde la entrada en vigencia de citada ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año desde la entrada en vigencia de citada ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

⁴ Artículo modificado según lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1.990).

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

ARTICULO 13. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARAGRAFO 2: Descanso en día sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1º Ley 51 de 1.983).

PARAGRAFO 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 26 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 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 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Artículo 28 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3: Trabajo dominical y festivo. Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo-modificado artículo 14 de la Ley 2466 de 2025-:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas⁵.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 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.

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 CST.).

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST.).

⁵ Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025. Parágrafo Transitorio: [...] 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. [...]

ARTICULO 17. 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 CST.).

ARTICULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 CST.).

ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST.).

ARTICULO 20. Empleador y 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 CST modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

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).

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. (Artículo 190 CST.).

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5º Decreto 13 de 1.967).



PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Parágrafo artículo 3º Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Además, se reconoce dos (2) semanas por Licencia de Paternidad conforme lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

También serán reconocidos cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto de acuerdo con lo señalado por la Ley 1280 de 2009.

CAPITULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación

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



nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 CST.).

ARTICULO 27. 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 CST.).

PERIODOS DE PAGO⁶:

ARTICULO 28. En la empresa el salario se acuerda con cada trabajador por 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.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

La empresa 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, sólo estén obligados a trabajar 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 horas.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 CST.).

⁶ Acápito modificado mediante circular interna publicada en fecha 06 de abril de 2018 y desfijada el día 26 de abril de 2018, entrando en vigencia el día 01 de mayo de 2018.



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

ARTICULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARP, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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



ARTICULO 34. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX⁷

TELETRABAJO

ARTICULO 38. Objeto y ámbito de aplicación: El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa.

Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTICULO 39. Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

⁷ Capitulo Adicionado mediante circular interna publicada en fecha 12 de enero de 2016 y desfijada el día 02 de febrero de 2016, entrando en vigencia el día 03 de febrero de 2016.



- a) 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.
- b) 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.

ARTICULO 40. Objetivos: Todo programa de teletrabajo en la empresa 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 y calidad 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 organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la empresa.

ARTICULO 41. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo: Los trabajadores de la empresa podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

1. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
2. 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.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 42. 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 computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.



ARTICULO 43. Obligaciones de las Partes: A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere 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. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
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 a la empresa 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.
3. De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
5. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado la empresa, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

ARTICULO 44. 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 en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema 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.

ARTICULO 45. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

a) De la Empresa:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales o la entidad que haga sus veces.
2. Incorporar en el reglamento interno de trabajo las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.

3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3º del Decreto 884 de 2012 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan.
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se lleguen a presentar en el lugar de trabajo del teletrabajador.
6. El cumplimiento de las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
7. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
8. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

b) Por parte del teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 46. Son responsabilidades de la empresa:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.



4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 48. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- Gerentes
- Directores/subgerentes
- Jefes
- Coordinadores/ administradores de punto de venta
- Supervisores
- Analistas
- Asesores comerciales
- Auxiliares
- Operarios

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- Directores y/o Coordinadores/ administradores de punto de venta.



CAPITULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 49. 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 (Numerales 2º y 3º artículo 242 del CST.)

ARTICULO 50. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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



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

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005- Resolución 1677 de 2.008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. 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.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 CST.).

ARTICULO 52. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 CST.).

ARTICULO 53. Se prohíbe a la empresa:

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. (Artículo 149 CST modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010)
2. 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 CST modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010)
3. Adicional a lo anterior, se podrán realizar las siguientes deducciones conforme lo indica la ley:
 - 3.1 Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - 3.2 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.
 - 3.3 El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, 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.
 - 3.4 En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
5. 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.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. 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.
12. 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.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 CST.).

ARTICULO 54. Sé prohíbe a los trabajadores:

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

CAPITULO XIV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 55. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, CST).

ARTICULO 56. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

Constituyen FALTAS LEVES:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 57. Constituyen FALTAS GRAVES:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 CST.).



ARTICULO 59. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 CST.).

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 60. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerentes, Subgerentes y Jefes, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. (Diferente del que aplica las sanciones.)

ARTICULO 61. 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.

PARAGRAFO: En la empresa Colombiana de Comercio S.A., en sus sucursales, agencias y establecimientos de comercio matriculados conforme consta en el certificado expedido de Cámara de Comercio, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 62. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 63. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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.
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:
 - 3.1 Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - 3.2 Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,



- 3.3 Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 64. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité de convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - 2.1 Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - 2.2 Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - 2.3 Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - 2.4 Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - 2.5 Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - 2.6 Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - 2.7 Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere



- necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. 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”.

CAPITULO XVII

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL⁸

ARTÍCULO 65. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la empresa adopta las siguientes disposiciones para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral:

1. **Definición:** De conformidad con lo previsto en la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
2. **Ámbito de Aplicación:** Estas disposiciones aplican a todos los trabajadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas vinculadas con la empresa, en cualquier modalidad de trabajo (presencial, remoto, teletrabajo), así como en actividades, eventos, desplazamientos, comunicaciones digitales o cualquier entorno relacionado con la relación laboral.
3. **Política institucional de prevención de acoso laboral y/o sexual y promoción del buen trato:** La Empresa 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.
4. **Derechos de las víctimas:** Toda persona que sea víctima de acoso sexual tendrá derecho a:
 - a. Recibir trato digno, confidencial y libre de represalias.
 - b. Acceso a medidas de protección.
 - c. Atención integral en salud y acompañamiento psicosocial por parte de la ARL.

⁸ Capítulo adicionado mediante Circular interna publicada en fecha 22 de septiembre de 2025 y desfijada el día 14 de octubre de 2025, entrando en vigencia el día 15 de octubre del año 2025.



- d. Presentar denuncia ante las autoridades competentes sin necesidad de agotar trámites internos.
5. **Obligaciones del empleador:** La Empresa se compromete a:
- a. Implementar y difundir una política interna de prevención y atención del acoso sexual.
 - b. Implementar protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual.
 - c. Garantizar los derechos de las víctimas, incluyendo la confidencialidad de la información, el respeto de la intimidad de las personas involucradas y la protección frente a retaliaciones.
 - d. Investigar de forma pronta, imparcial y confidencial cualquier denuncia.
 - e. Remitir la denuncia a la autoridad competente cuando la víctima así lo solicite.
 - f. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de forma anonimizada.
6. **Procedimiento interno:** La Empresa dispondrá de canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de quejas, ya sea por escrito, verbalmente o mediante medios electrónicos.
7. **Prevención y formación:** La Empresa desarrollará campañas de sensibilización y programas de capacitación con el fin de promover un ambiente laboral libre de violencias y discriminación.

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES

ARTICULO 66. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento 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 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 de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (Artículo 120 CST modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

CAPITULO XVIII VIGENCIA

ARTICULO 67. 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).



CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 68. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 69. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 CST.).

FECHA: 09 de febrero de 2011⁹

DIRECCION: Calle 11 # 31^a – 42

BOGOTA D.C.

Carlos Ignacio Echeverri

CARLOS IGNACIO ECHEVERRI TORO
Representante Legal

⁹ Historial de modificaciones/Adiciones al Reglamento Interno de Trabajo de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.:

1. Adopción del presente Reglamento Interno de Trabajo:

Fecha de Fijación: miércoles nueve (09) de febrero de 2011

Fecha de Desfijación: martes dos (02) de marzo de 2011

Entrada en Vigencia: jueves tres (03) de marzo de 2011

2. Adición Reglamento Interno de Trabajo. TELETRABAJO: Capitulo IX artículos 45 al 53.

Fecha de Fijación: martes doce (12) de enero de 2016

Fecha de Desfijación: martes dos (02) de febrero de 2016

Entrada en Vigencia: miércoles tres (03) de febrero de 2016

3. Modificación Reglamento Interno de Trabajo. PERIODOS DE PAGO: Artículo 28.

Fecha de Fijación: viernes seis (06) de abril de 2018

Fecha de Desfijación: jueves veintiséis (26) de abril de 2018

Entrada en Vigencia: martes primero (01) de mayo de 2018

4. Modificación Reglamento Interno de Trabajo. JORNADA -LABORAL LEY 2101 DE 2021-: Artículo 8.

Fecha de Fijación: lunes dieciocho (18) de diciembre de 2023

Fecha de Desfijación: jueves once (11) de enero de 2024

Entrada en Vigencia: viernes doce (12) de enero de 2024

5. Modificación Reglamento Interno de Trabajo. JORNADA LABORAL- LEY 2101 DE 2021-: Artículo 8.

Adición Reglamento Interno de Trabajo. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Capitulo XVII. Artículo 65

Fecha de Fijación: lunes (22) de septiembre del año 2025

Fecha de Desfijación: lunes (22) de septiembre del año 2025

Entrada en Vigencia: miércoles (15) de octubre de 2025.

RIT COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. UNIFICADO MODIFICACIONES FEB 2026

Informe de auditoría final

2026-02-20

Fecha de creación:	2026-02-20
Por:	Vivian Rocío Acosta Aristizabal (vivian.acosta@alkosto.com.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAxcRKJXGScs8AnmWi7NumUas48faPbJ6G

Historial de “RIT COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. UNIFICA DO MODIFICACIONES FEB 2026”

-  Vivian Rocío Acosta Aristizabal (vivian.acosta@alkosto.com.co) ha creado el documento.
2026-02-20 - 17:47:31 GMT- Dirección IP: 201.234.149.245.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Carlos Ignacio Echeverri Toro (carlos.echeverri@colcomercio.com.co) para su firma.
2026-02-20 - 17:49:37 GMT
-  Carlos Ignacio Echeverri Toro (carlos.echeverri@colcomercio.com.co) ha visualizado el correo electrónico.
2026-02-20 - 17:50:19 GMT- Dirección IP: 104.47.57.126.
-  Carlos Ignacio Echeverri Toro (carlos.echeverri@colcomercio.com.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2026-02-20 - 17:51:17 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 186.86.31.191.
-  Documento completado.
2026-02-20 - 17:51:17 GMT