

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



23 DE JUNIO DE 2026

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TOLIMA LTDA**

“COOTRANSTOL”

(Art. 104 C.S.T.)

CAPITULO I

PRINCIPIOS

El reglamento tiene por fin procurar el orden, la paz, la seguridad, y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de la empresa.

ARTICULO 1. Es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TOLIMA LTDA “COOTRANSTOL”**, identificada con Nit No. 890.701.017-2 domiciliada en la Cra. 4 No. 7-74 del Espinal, la sede de la Estación de Servicio carrera 4 No. 7-76 del Espinal, Tolima y terminales de transporte a las cuales se encuentren taquillas de **COOTRANSTOL LTDA**, al cual quedan adheridos tanto la empresa como todos sus trabajadores, aprendices, pasantes y/o practicantes, refiriéndose estas últimas nominaciones a la inclusión de ellos, ellas y ellos.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo tanto escritos como verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. De igual manera este reglamento hace parte integral del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, manuales de funciones, circulares publicadas y en general, todas aquellas instrucciones impartidas por el empleador; así mismo, este reglamento tiene alcance para terceros y asociados que hagan parte de la Cooperativa.

El presente reglamento está elaborado bajo los parámetros de inclusión, respeto, igualdad, trabajo digno y decente, que asegure un ambiente laboral libre de discriminación alguna.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TOLIMA LTDA “COOTRANSTOL”** debe hacer la solicitud por escrito o de manera digital (hoja de vida) para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad ampliadas al 150% según el caso.
- b) Autorización de trabajo otorgada por el Ministerio del Trabajo a solicitud de los padres y a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- c) Una (1) copia del diploma de bachiller o certificación de estudios realizados.
- d) Una (1) copia del diploma universitario o posgraduales, técnico, tecnológico y del acta de grado según sea el caso.
- e) Una (1) copia de la tarjeta profesional (si la tiene).
- f) Certificaciones de recomendación personal (2) (con números telefónicos)
- g) Certificaciones laborales (2) últimos empleos.
- h) Fotocopias de certificados de capacitación o formación recibida.
- i) Certificado de afiliación a la EPS, donde se registren los beneficiarios (no superior a un mes).
- j) Documentación necesaria para la afiliación de beneficiarios a la EPS y CCF.
- k) Certificado de afiliación a la AFP y de cesantías (no superior a un mes).
- l) Para personal mayor de 50 años, acreditar la historia pensional
- m) Certificado de antecedentes penales (Policía)
- n) Certificado de antecedentes fiscal (Contraloría)
- o) Certificado de antecedentes disciplinarios (Procuraduría)
- p) Certificado de medidas correctivas (RNMC)
- q) Rut
- r) Si es extranjero, adjuntar el permiso especial de permanencia (Vigente por régimen de transición), permiso por protección temporal (Decreto 216 de 2021), permiso especial para trabajar en la actividad para la cual será vinculado y/o visa emitida por las autoridades competentes, según sea el caso.

PARA CONDUCTORES: a parte de los anteriormente nombrados, debe adjuntar los siguientes:

- s) Una (1) copia legible de la licencia de conducción vigente (obligatorio para conductores)
- t) certificados de trabajo de empresas de transporte de pasajeros para aspirantes a conductores de servicio intermunicipal y especial que cumpla con mínimo dos (2) años de experiencia.
- u) certificados de trabajo de empresas de transporte de pasajeros para aspirantes a conductores de servicio urbano que cumpla con mínimo un (1) año de experiencia.
- v) Paz y salvo de multas que corresponde al certificado del SIMIT por cedula.
- w) Paz y salvo de multas o su respectivo acuerdo de pago vigente.

PARÁGRAFO 1: Si del estudio de la solicitud se concluye que se reúnen los requisitos mínimos, de admisión se procederá como se manifiesta a continuación:

1. El aspirante debe presentar ante el evaluador de la Cooperativa y/o externo, un examen teórico y práctico de conducción, normas de tránsito, seguridad vial, conocimientos de mecánica y demás requisitos de la legislación lo determine.
2. El aspirante debe presentarse a una entrevista con la gerencia de la cooperativa.
3. Superada satisfactoriamente los dos requisitos anteriores, el aspirante se someterá a la presentación de los exámenes médicos de ingreso.

PARÁGRAFO 2: COOTRANSTOL no exige la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, Artículo 3 Ley 2114 de 2021), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017) y el Decreto Ley Anti trámites 019 de 2012; igualmente se prohíbe en las entrevistas laborales, la realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos (Artículo 241 A Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por Artículo 3 Ley 2114 de 2021). De igual manera los procesos de selección son incluyentes y libres de discriminación alguna. (Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 3. En cumplimiento de la Ley 1636 del 2013 en su artículo 31, COOTRANSTOL, registrará las vacantes que surjan al servicio público de empleo, así como lo referente a practicantes y aprendices (decreto 0223 de 2026).

CAPITULO III MODALIDADES, FORMAS CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo por un término no superior a cuatro (4) años. Esta modalidad contractual deberá constar siempre por escrito.

Cuando el contrato a término fijo NO cumpla las condiciones y requisitos legales, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse de manera indefinida. No obstante, podrán aplicarse las siguientes formas de prórroga:

- Prórroga pactada. Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo por escrito las veces que estimen conveniente, y después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.
- Prórroga automática. Si con treinta (30) días calendario de antelación al vencimiento del plazo pactado o de su prórroga ninguna de las partes manifiesta por escrito su intención de no renovarlo, el contrato se entenderá prorrogado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según corresponda.

En los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 5. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado sin excederse de dos (2) meses, y para los contratos superiores a un (1) año aplica la misma regla de no excederse de (2) meses. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regalados por las normas generales del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las prórrogas de los contratos a término fijo podrán superar el término máximo legal de cuatro (4) años. Para los contratos a término fijo que se encontraban vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley

2466 de 2025, dicho término máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la citada ley, es desde el 25 de junio de 2025.

ARTÍCULO 6. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

ARTÍCULO 7. En los contratos de trabajo este periodo no podrá excederse de dos (2) meses. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regalados por las normas generales del contrato de trabajo

ARTÍCULO 8. Son 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 todos los derechos, además del salario a todas las prestaciones de ley.

ARTÍCULO 9. La empresa podrá celebrar contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, cuando la naturaleza de la necesidad así lo justifique. Esta modalidad contractual deberá constar por escrito y señalar de forma clara, precisa y detallada la obra o labor contratada, de manera que pueda identificarse su objeto, alcance y finalización.

Cuando no se cumplan las condiciones legales de esta modalidad, o cuando finalizada la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios sin que exista una nueva obra o labor debidamente formalizada, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Lo anterior no impedirá que, ante una nueva y diferente obra o labor, las partes puedan adicionar por escrito el contrato existente, especificando claramente la nueva obra o labor, o liquidar el contrato anterior y celebrar uno nuevo, siempre que se cumplan los requisitos legales aplicables.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con las disposiciones legales existentes en materia laboral y del Contrato de Administración suscrito entre los asociados propietarios de vehículos afiliados y Cootranstol se procederá a elaborar y suscribir los correspondientes contratos de trabajo teniendo en cuenta las siguientes observaciones:

1. El contrato se suscribirá entre la Cooperativa y el aspirante a conductor que llene satisfactoriamente los requisitos exigidos por la empresa y cuente con el visto bueno del propietario del vehículo.
2. El contrato de trabajo se firmará de acuerdo a las formalidades legales.
3. Las relaciones de subordinación serán establecidas por la cooperativa.
4. El conductor se someterá al cumplimiento de los reglamentos y procedimientos adoptados por la Cooperativa y acatará las órdenes y recomendaciones impartidas por el personal autorizado de la misma.

ARTÍCULO 10. La empresa podrá implementar modalidades de trabajo presencial, híbrido, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las funciones asignadas, las necesidades del servicio, la disponibilidad tecnológica, las políticas internas y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 11. La implementación de cualquiera de estas modalidades deberá constar en el contrato de trabajo, otrosí, política interna, comunicación escrita, acuerdo formal o acto de autorización, según corresponda. En dicho documento se podrán definir las condiciones de ejecución, jornada, disponibilidad, canales de comunicación, herramientas de trabajo, seguridad de la información, protección de datos, seguimiento de actividades, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás aspectos aplicables.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa estarán sujetos al cumplimiento de la jornada laboral pactada, los objetivos del cargo, las políticas internas, los deberes de confidencialidad, el Reglamento Interno de Trabajo, las normas de seguridad de la información, el tratamiento de datos personales y las instrucciones legítimas impartidas por la empresa.

ARTÍCULO 12. La adopción de estas modalidades no modifica por sí sola la naturaleza del contrato de trabajo, ni implica desmejora de derechos laborales, salariales, prestacionales, sindicales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, descanso, desconexión laboral o demás garantías mínimas del trabajador.

ARTÍCULO 13. El trabajo en casa consiste en la habilitación otorgada por la empresa para que el trabajador pueda desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan, dificulten o hagan inconveniente la prestación del servicio en el lugar habitual de trabajo.

Podrán considerarse circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, entre otras, situaciones asociadas al lugar de trabajo, eventos de orden público, contingencias sanitarias, ambientales, tecnológicas, climáticas, de movilidad, fuerza mayor, caso fortuito, situaciones familiares o personales debidamente justificadas, necesidades temporales de continuidad del servicio, adecuaciones locativas, emergencias, fallas de infraestructura, restricciones de acceso o cualquier otra situación extraordinaria y superable en el tiempo.

La habilitación de trabajo en casa podrá ser otorgada por decisión de la empresa o solicitada por el trabajador, siempre que las funciones puedan ejecutarse fuera del lugar habitual de trabajo sin afectar la productividad, la calidad del

servicio, la seguridad de la información, la atención de usuarios, clientes, deudores o terceros, ni el cumplimiento de las obligaciones laborales. La solicitud de trabajo en casa presentada por el trabajador no genera por sí misma un derecho automático a su aprobación. La empresa podrá negarla de manera motivada cuando existan razones objetivas que impidan su implementación.

ARTÍCULO 14. Para habilitar el trabajo en casa se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Cuando la solicitud provenga del trabajador, deberá presentarse por escrito, en medio físico o digital, indicando las razones que la motivan y aportando los soportes que resulten pertinentes.
2. La empresa evaluará la procedencia de la solicitud teniendo en cuenta la naturaleza del cargo, funciones, herramientas disponibles, seguridad de la información, conectividad, productividad, atención del servicio, riesgos laborales y circunstancias particulares del caso.
3. La empresa dará respuesta al trabajador dentro de un término razonable y, en lo posible, no superior a cinco (5) días hábiles, indicando si acepta, niega o propone una alternativa.
4. Cuando la habilitación sea dispuesta por la empresa, esta comunicará al trabajador las razones que la justifican, el término de duración, funciones, horario, canales de comunicación, lugar autorizado, herramientas, medidas de seguridad informática y demás condiciones aplicables.
5. Previo o simultáneamente a la implementación, la empresa informará a la Administradora de Riesgos Laborales —ARL— la habilitación, dirección desde la cual se desarrollará la labor y período autorizado, cuando sea exigible.
6. La empresa capacitará al trabajador sobre uso adecuado de TIC, seguridad de la información, reporte de novedades, reporte de accidentes o incidentes de trabajo, protección de datos y desconexión laboral.

ARTÍCULO 15. La habilitación de trabajo en casa tendrá una duración inicial de hasta tres (3) meses, prorrogable por una sola vez por un término igual. No obstante, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a la habilitación, esta podrá extenderse hasta que desaparezcan dichas condiciones, conforme a la ley.

La empresa conservará la facultad de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa y ordenar el retorno al lugar habitual de trabajo cuando desaparezcan las circunstancias que la originaron, cuando las necesidades del servicio lo exijan, cuando se afecte la productividad, la calidad, la seguridad de la información, la atención al usuario o cuando el trabajador incumpla las condiciones autorizadas.

La terminación de la habilitación deberá ser comunicada al trabajador por medio físico o digital, indicando la fecha de retorno y las condiciones aplicables.

ARTÍCULO 16. Durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios bajo habilitación de trabajo en casa, continuará disfrutando de los mismos derechos, garantías salariales, prestacionales, sindicales, de seguridad social, Seguridad y Salud en el Trabajo, jornada, descansos, horas extras, recargos, licencias, permisos, vacaciones y demás beneficios derivados de la relación laboral.

La jornada laboral en trabajo en casa será la pactada en el contrato de trabajo, otrosí, comunicación de habilitación, política interna o la que ordinariamente corresponda al cargo, sin exceder los límites legales vigentes.

El trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo o en día de descanso obligatorio deberá ser previamente autorizado por la empresa y se reconocerá conforme a la ley y al presente Reglamento.

ARTÍCULO 17. Cuando el trabajador habilitado para trabajo en casa devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y tenga derecho al auxilio de transporte, la empresa reconocerá dicho valor a título de auxilio de conectividad digital durante el tiempo en que preste sus servicios bajo esta habilitación, en los términos previstos por la ley.

El auxilio de conectividad digital y el auxilio de transporte no serán acumulables por el mismo período. La empresa reconocerá el concepto que corresponda según la modalidad efectiva de prestación del servicio y las condiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 18. Para el desarrollo del trabajo en casa, la empresa suministrará los equipos, sistemas, accesos, programas, plataformas, herramientas tecnológicas o materiales necesarios, de acuerdo con las funciones del cargo y los recursos disponibles.

El trabajador podrá utilizar equipos o herramientas propias únicamente cuando exista acuerdo con la empresa y ello no comprometa la seguridad de la información, protección de datos, confidencialidad, continuidad del servicio o cumplimiento de políticas internas.

El trabajador deberá custodiar adecuadamente los equipos, documentos, bases de datos, claves, usuarios, correos, expedientes, sistemas, información y demás recursos asignados o autorizados, y deberá abstenerse de permitir su uso por terceros no autorizados.

ARTÍCULO 19. El teletrabajo es una modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas mediante el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones —TIC— para el contacto entre trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Las modalidades de teletrabajo son:

- Teletrabajo autónomo: aquel en el cual el trabajador puede escoger un lugar para trabajar, como su domicilio

u otro lugar fuera de la sede física de la empresa, de manera permanente, acudiendo a las instalaciones solo cuando la empresa lo requiera.

- Teletrabajo móvil: aquel en el cual el trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido y desarrolla sus funciones desde distintos lugares, con apoyo de TIC.
- Teletrabajo híbrido: aquel en el cual el trabajador labora mínimo dos (2) o tres (3) días a la semana desde su casa u otro lugar autorizado, y el resto del tiempo en las instalaciones físicas de la empresa, alternando trabajo presencial y virtual.
- Teletrabajo transnacional: aquel en el cual el trabajador, vinculado mediante contrato celebrado en Colombia, desarrolla sus funciones desde otro país, conforme a la ley colombiana, con cumplimiento de las condiciones migratorias, de seguridad social, cobertura asistencial y demás requisitos aplicables.
- Teletrabajo temporal o emergente: aquel que se adopta en situaciones concretas, tales como emergencias sanitarias, desastres naturales, contingencias o situaciones especiales, sin perjuicio de las normas aplicables al trabajo en casa.

ARTÍCULO 20. La implementación del teletrabajo requerirá acuerdo entre la empresa y el trabajador, salvo los eventos en que la ley permita su adopción bajo condiciones especiales.

El teletrabajo podrá ser pactado desde el inicio del contrato de trabajo o mediante acuerdo posterior, otrosí, comunicación o documento escrito que establezca las condiciones de ejecución de la modalidad.

La implementación del teletrabajo no requerirá modificación del Reglamento Interno de Trabajo ni del manual de funciones, salvo que resulte necesario para el desarrollo de las labores o para precisar condiciones internas.

ARTÍCULO 21. El contrato, otrosí, acuerdo o documento que formalice el teletrabajo deberá indicar, como mínimo:

1. Modalidad de teletrabajo aplicable.
2. Jornada semanal, horario, disponibilidad y días de presencialidad, cuando corresponda.
3. Condiciones necesarias para la ejecución de funciones.
4. Medios tecnológicos, programas, plataformas, equipos y ambiente requerido.
5. Descripción de equipos y programas informáticos autorizados.
6. Restricciones de uso y responsabilidades por incumplimiento.
7. Lugar autorizado para la prestación del servicio, cuando aplique.
8. Requisitos mínimos del puesto de trabajo en aspectos ergonómicos, tecnológicos y de seguridad.
9. Responsabilidades sobre custodia, conservación y devolución de equipos, documentos, información y herramientas.
10. Medidas de seguridad digital, protección de datos, confidencialidad y reserva.
11. Canales de comunicación, reporte de novedades, seguimiento de actividades y evaluación de resultados.
12. Mecanismos de reporte de accidentes de trabajo, incidentes, riesgos laborales, Acoso laboral, acoso sexual o vulneración de la desconexión laboral.
13. Condiciones de reversibilidad, modificación, suspensión o terminación de la modalidad.
14. Obligaciones especiales del trabajador y de la empresa.

ARTÍCULO 22. La empresa adoptará y publicará una política interna de teletrabajo, física o virtual, conforme a sus necesidades y particularidades del servicio, en la medida que tenga trabajadores bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 23. La empresa garantizará igualdad de trato entre teletrabajadores y trabajadores presenciales en materia de remuneración, prestaciones, seguridad social, derechos colectivos, capacitación, bienestar, formación, oportunidades laborales, evaluación, promoción, acceso a información, Seguridad y Salud en el Trabajo, descanso, licencias, permisos y demás derechos laborales.

El teletrabajo no podrá ser utilizado para desmejorar condiciones laborales, aislar injustificadamente al trabajador, limitar su participación, desconocer derechos sindicales, restringir oportunidades de ascenso, imponer cargas excesivas o generar discriminación.

ARTÍCULO 24. El teletrabajador estará sujeto a la jornada ordinaria pactada, a la jornada máxima legal vigente y a las reglas sobre descansos, pausas, horas extras, trabajo nocturno, dominical, festivo o en día de descanso obligatorio. Cuando el tiempo laborado sea verificable y el teletrabajador, por solicitud o autorización de la empresa, prolongue su jornada ordinaria o máxima legal, tendrá derecho al reconocimiento de horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos o en día de descanso obligatorio, según corresponda.

Las labores en tiempo suplementario deberán ser autorizadas previamente por la empresa, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

ARTÍCULO 25. La empresa reconocerá auxilio de conectividad a los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, de conformidad con la ley. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente conforme a los criterios legales aplicables. El teletrabajador solo tendrá derecho a recibir uno de estos auxilios, esto es, auxilio de conectividad o auxilio de transporte, pero no ambos por el mismo período.

El auxilio de conectividad no constituye salario. Sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para los trabajadores beneficiarios en los términos previstos por la ley.

ARTÍCULO 26. Son obligaciones especiales de la empresa en desarrollo del teletrabajo:

1. Formalizar la modalidad de teletrabajo conforme a la ley.
2. Informar a la ARL la modalidad de teletrabajo, lugar de ejecución cuando aplique, jornada semanal, clase de riesgo y demás información exigida.
3. Incluir el teletrabajo en la metodología de identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos del SG-SST.
4. Suministrar al teletrabajador equipos, herramientas y medios adecuados, salvo acuerdo válido para el uso de equipos propios.
5. Capacitar al trabajador en uso de TIC, seguridad digital, protección de datos, confidencialidad y manejo de información.
6. Capacitar en autocuidado, salud mental, riesgos ergonómicos, biomecánicos, psicosociales y reporte de accidentes o incidentes.
7. Garantizar la dignidad, intimidad, privacidad, igualdad de trato y no discriminación.
8. Respetar la desconexión laboral.
9. Ordenar evaluaciones médicas ocupacionales cuando correspondan, conforme a la normativa vigente.
10. Adelantar acciones de bienestar, capacitación y acompañamiento al teletrabajador.
11. Adoptar medidas de seguridad de la información y protección de datos personales.
12. Informar los canales para reportar accidentes, enfermedades laborales, acoso laboral, acoso sexual, fallas tecnológicas, incidentes de seguridad o vulneración de derechos.

ARTÍCULO 27. Son obligaciones especiales del teletrabajador:

1. Cumplir las funciones, metas, actividades, informes, indicadores y resultados asignados.
2. Cumplir la jornada, horarios, tiempos de disponibilidad y canales de comunicación definidos.
3. Participar en actividades de prevención, promoción, capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
5. Procurar el cuidado integral de su salud física, mental y social.
6. Informar de manera clara, veraz y oportuna cualquier cambio en su estado de salud que pueda afectar el desempeño seguro de sus funciones.
7. Reportar accidentes, incidentes, enfermedades laborales, riesgos, condiciones inseguras o novedades derivadas del teletrabajo.
8. Cumplir las instrucciones sobre uso de TIC, seguridad digital, protección de datos, confidencialidad y seguridad de la información.
9. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo y reportar cualquier cambio antes de ejecutarlo.
10. Custodiar, conservar y restituir equipos, herramientas, documentos, información, claves, usuarios y bienes entregados por la empresa.
11. Abstenerse de compartir claves, usuarios, equipos, información o accesos con terceros no autorizados.
12. Cumplir las mismas actividades y resultados exigibles en modalidad presencial, con la calidad y oportunidad esperadas.
13. Participar en las capacitaciones requeridas para el correcto desempeño de la labor.
14. Respetar la desconexión laboral propia y de los demás trabajadores.
15. Cumplir las demás obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y de políticas internas.

ARTÍCULO 28. La empresa incorporará el trabajo en casa y el teletrabajo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST—, incluyendo identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, medidas de prevención, controles, capacitaciones, reporte de accidentes, vigilancia de condiciones de salud y actividades de promoción y prevención.

El trabajador deberá reportar oportunamente cualquier accidente, incidente, enfermedad, riesgo, condición insegura, cambio de lugar de trabajo, alteración de salud, falla tecnológica o situación que pueda afectar su seguridad, salud o desempeño.

La empresa, directamente o con apoyo de la ARL, podrá realizar verificaciones presenciales o virtuales del puesto de trabajo, cuando resulte necesario y razonable, previa coordinación con el trabajador y respetando su intimidad, privacidad y dignidad.

ARTÍCULO 29. El trabajador que preste servicios bajo trabajo en casa o teletrabajo deberá cumplir las siguientes reglas:

1. Utilizar únicamente software, programas, aplicativos y plataformas autorizados por la empresa.
2. No instalar, copiar, alterar, suprimir o modificar software, hardware, extensiones, aplicativos o configuraciones sin autorización.
3. Usar los equipos corporativos únicamente para fines laborales, salvo autorización expresa.
4. No permitir el uso de equipos, claves, usuarios, accesos o información por familiares, terceros o personas no autorizadas.
5. Mantener la confidencialidad y reserva de la información.
6. Usar internet, correo electrónico, chats, plataformas y canales institucionales para fines propios del cargo.
7. No almacenar información corporativa en dispositivos, nubes, correos o plataformas no autorizadas.
8. Reportar de inmediato incidentes de seguridad, pérdida de equipos, acceso no autorizado, suplantaciones, filtraciones o amenazas informáticas.
9. Devolver equipos, documentos, dispositivos, claves y demás elementos al finalizar la modalidad o la relación laboral.
10. Cumplir las políticas de protección de datos personales, seguridad de la información, ciberseguridad y confidencialidad de la empresa.

ARTÍCULO 30. Cuando el teletrabajo haya sido acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes conservarán la posibilidad de solicitar la reversibilidad, modificación o suspensión de la modalidad, de acuerdo con la ley, el contrato, el otrosí, la política interna y las necesidades del servicio.

La reversibilidad estará sujeta a la posibilidad material y organizacional de la empresa de disponer del puesto de trabajo presencial, a la naturaleza del cargo, a la necesidad del servicio, a la productividad, a la seguridad de la información y a las condiciones pactadas.

Cuando el trabajador haya sido vinculado desde el inicio como teletrabajador, no podrá exigir unilateralmente la prestación presencial del servicio, salvo acuerdo entre las partes o disposición legal aplicable.

ARTÍCULO 31. El teletrabajo transnacional y la habilitación de trabajo en casa desde el exterior solo podrán realizarse con autorización expresa y previa de la empresa, cuando las funciones lo permitan y se garantice el cumplimiento de las normas laborales colombianas, seguridad social, cobertura asistencial, seguridad de la información, protección de datos, disponibilidad, coordinación horaria, régimen migratorio aplicable y demás requisitos legales.

En el teletrabajo transnacional, la relación laboral celebrada en Colombia se regirá por las leyes colombianas. El trabajador será responsable de cumplir su situación migratoria regular en el país desde el cual preste el servicio, cuando ello aplique. La empresa verificará las obligaciones que le correspondan en materia de seguridad social, riesgos laborales, cobertura asistencial, prestaciones económicas y demás garantías aplicables.

PARÁGRAFO 3. La modalidad híbrida, remota, de teletrabajo o de trabajo en casa no implica disponibilidad permanente del trabajador. La empresa garantizará el respeto por la jornada laboral, los tiempos de descanso, las licencias, permisos, incapacidades y el derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE Y DE PRACTICANTES

ARTÍCULO 32. Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026 indican que el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

ARTÍCULO 33. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 34. Pueden celebrar contrato de aprendizaje todas las personas naturales mayores de edad, así como los adolescentes entre 15 y 17 años, quienes deberán contar con autorización previa del Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social, de manera previa a la celebración del contrato. (circular externa 083 de 2025).

ARTÍCULO 35. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener los siguientes puntos (Decreto 223 de 2026):

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

4. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
5. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
6. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje.
7. programa y duración del contrato.
8. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
9. 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. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
10. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
11. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
12. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
13. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
14. Fecha de suscripción del contrato.
15. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

ARTÍCULO 36. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. En tal sentido, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste a las empresas patrocinadoras de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA también podrá realizar la fijación de la cuota de aprendizaje de oficio, con información que repose de bases de datos a las que tenga acceso la entidad, garantizando el debido proceso de la actuación administrativa contemplada en la presente sección. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

PARÁGRAFO 1. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz. (Decreto 223 de 2026)

ARTÍCULO 37. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así (Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026):

- Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

ARTÍCULO 38. Los aprendices estarán cubiertos en seguridad social integral así (Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026):

- 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.
- Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 3: El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

ARTÍCULO 39. El contrato de aprendizaje se podrá desarrollar mediante la formación teórica práctica en los siguientes niveles de cualificación:

- Con estudiantes en los programas normalista en Escuelas Normales Superiores, Educación Superior de pregrado y posgrado, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Formación Profesional Integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.
- Con estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz curse el semestre de práctica o cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la empresa; y con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.
- Los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional.
- En la fase práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 40. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115. 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. Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse 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. 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 regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 41. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 42. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- Por muerte del aprendiz.
- Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días. Por sentencia ejecutoriada.
- Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del decreto 0223 de 2026.
- Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO 4. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado NO requiere preaviso. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 43. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

Por parte de la empresa patrocinadora:

- Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20 del Decreto 0223 de 2026.
- La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

- Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son las mismas que todo trabajador, que se nombraran explícitamente en el capítulo XX, artículo 217.

PARÁGRAFO 5. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTÍCULO 44. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 45. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 46. 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: 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. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz. 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. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 47. Los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que 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. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 48. En los eventos en que el empleador tenga asignada la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 49. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 50. Se considera que hay incumplimiento de la cuota de aprendizaje, cuando el empleador obligado a contratar aprendices no ha suscrito los respectivos contratos o no ha pagado la monetización dentro del término establecido. (Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 51. Son prácticas laborales las adelantadas por estudiantes en los siguientes programas: normalista en escuelas normales superiores; educación superior de pregrado y posgrado; educación para el trabajo y desarrollo humano; formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.

ARTÍCULO 52. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

ARTÍCULO 53. Las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelanta la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

ARTÍCULO 54. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas

que la Institución de Educación disponga. En los demás aspectos de horarios se estipulará en el capítulo de HORARIO DE TRABAJO de este reglamento.

ARTÍCULO 55. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales las siguientes obligaciones:

- Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
- Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
- Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4. y 2.2.6.3.1.5. del decreto 0223 de 2026.
- Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.
- Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
- Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
- Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
- Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

ARTÍCULO 56. Corresponde a las instituciones Educativas las siguientes obligaciones:

- Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.
- Designar previo al inicio de la actividad formativa un monitor de práctica.
- Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en los artículos 2.2.6.3.2.9. y 2.2.6.3.3.7. del decreto 0223 de 2026.
- Liderar los procesos de formación de tutor y de monitor, para los programas en modalidad dual.
- Promover y formalizar la relación con las empresas co-formadoras en las plazas de práctica de la modalidad dual.
- Pactar, con la empresa co-formadora y para la formación dual, un modelo de alternancia.
- Contar con un protocolo para atención de casos de acoso en ambientes escenario de práctica, destinados a la protección de los estudiantes ante la exposición de este riesgo ocupacional.
- Certificar la experiencia profesional previa del estudiante.
- Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
- Informar al escenario de práctica laboral de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, ya que esta situación conlleva la terminación directa del contrato de aprendizaje o vinculación formativa, dado el carácter formativo que es un elemento esencial de ambos contratos formativos. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

PARÁGRAFO 6. Los cambios de monitor que se presenten durante el desarrollo de la práctica deben ser notificados al estudiante y al escenario de práctica tan pronto como se produzcan.

ARTÍCULO 57. Corresponde a los escenarios de práctica laboral las siguientes obligaciones:

- Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del presente decreto.
- Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
- Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.
- Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales

cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.

- Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020.
- Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
- Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollara el estudiante.
- Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
- Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
- Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
- Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartitos y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
- Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2.2.6.3.1.14. del decreto 0223 de 2026.
- Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto.
- Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
- Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.
- Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento, en el marco de lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 58. Las obligaciones de los supervisores de la práctica son y corresponde así:

El escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que se llamará TUTOR y tendrá como obligaciones:

- Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
- Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
- Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
- Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
- Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
- Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
- Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en el presente Capítulo, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

La institución educativa designará un docente o instructor que se llamará MONITOR y tendrá como obligaciones:

- Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.
- Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.
- Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
- Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.

Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

- Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
- Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en la presente sección, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
- Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 59. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. Horario que la empresa asumirá, realizando los ajustes necesarios.

En la actualidad la jornada laboral es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, cumpliendo con las siguientes horas de entrada y de salida de los trabajadores así:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

DE LUNES A VIERNES

En la mañana de: 8:00 A.M. A 12:00 M.

Hora de almuerzo: 12:00 m a 2:00 pm

En la tarde de: 2:00 P.M A 6:00 P.M

SABADO: En la mañana de: 8:00 A.M. A 12:00 M.

A partir del 15 de Julio de 2026, los horarios del personal administrativo quedarán así:

DE LUNES A JUEVES

En la mañana de: 8:00 A.M. A 12:00 M.

Hora de almuerzo: 12:00 m a 2:00 pm

En la tarde de: 2:00 P.M A 5:30 P.M

EL DÍA VIERNES:

En la mañana de: 8:00 A.M. A 12:00 M.

Hora de almuerzo: 12:00 m a 2:00 pm

En la tarde de: 2:00 P.M A 6:00 P.M

SABADO: En la mañana de: 8:00 A.M. A 12:00 M.

PERSONAL DE TAQUILLAS

PERSONAL DE TAQUILLA (Rotativo) - ESPINAL

PRIMER TURNO de: 4:30 A.M A 1:00 P.M.

SEGUNDO TURNO de: 1:00 P.M A 10:00 P.M.

PERSONAL DE TAQUILLA (Rotativo) - GIRARDOT

PRIMER TURNO de: 4:00 A.M A 12:00 P.M.

SEGUNDO TURNO de: 12:00 P.M A 8:00 P.M.

PERSONAL DE TAQUILLA (Rotativo) - IBAGUÉ

PRIMER TURNO de: 3:30 A.M A 12:00 P.M.

SEGUNDO TURNO de: 12:00 P.M A 9:00 P.M.

PERSONAL DE GPS

DE LUNES A SÁBADO

PRIMER TURNO de: 5:00 A.M A 1:00 P.M.

SEGUNDO TURNO de: 1:00 P.M A 8:00 P.M.

DOMINGOS

PRIMER TURNO de: 7:00 A.M A 11:00 A.M. Y de 2:00 P.M a 6:00 P.M

FESTIVOS

PRIMER TURNO de: 7:00 A.M A 10:00 A.M. Y de 2:00 P.M a 6:00 P.M

INSPECTOR OPERATIVO URBANOS

DE LUNES A SÁBADO

De 7:00 A.M A 11:00 A.M. Y de 2:00 P.M a 6:00 P.M

PERSONAL DE ESTACIÓN DE SERVICIO ESPINAL

Turnos rotativos:

PRIMER TURNO de: 6:00 A.M A 2:00 P.M.

SEGUNDO TURNO de: 2:00 P.M A 10:00 P.M.

TERCER TURNO de: 10:00 P.M A 6:00 A.M.

Existe un turno rotativo adicional especial para el apoyo requerido por la estación.

PERSONAL DE CONDUCTORES INTERMUNICIPALES

De lunes a domingo en horarios rotativos.

PERSONAL DE CONDUCTORES URBANOS

De lunes a domingo en horarios rotativos.

ARTÍCULO 60. La empresa tiene la facultad de trasladar sus trabajadores de un turno a otro y de sector a otro de acuerdo con las necesidades del servicio y de los frentes de trabajo, previo aviso al trabajador (resolución 2101 de 2021)

ARTÍCULO 61. La jornada de trabajo comienza cuando los trabajadores inicien sus respectivas labores, sin contabilizar el tiempo destinado en los desplazamientos de ida y regreso hacia lugar de trabajo y viceversa.

ARTÍCULO 62. La reducción de la jornada laboral, de acuerdo a la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, no conlleva a la disminución del salario de los empleados.

ARTÍCULO 63. El empleador podrá modificar la jornada de trabajo de convencional a flexible, de común acuerdo con el trabajador, así como establecer contratos flexibles desde el inicio con trabajadores nuevos.

ARTÍCULO 64. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio (dominical y festivo), tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, según su elección; y el trabajador que labore más de tres días de descanso obligatorio (dominical y festivo), tiene derecho al descanso compensatorio remunerado y a la retribución en dinero.

ARTÍCULO 65. Los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada laboral a realizar las pausas activas, de conformidad a las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial la resolución 1843 de 2025. Estas pausas tendrán finalidad preventiva, ergonómica y de bienestar, y se computarán dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1: La disminución de la jornada laboral de que trata la ley 2101 de 2021 hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales, exonerará al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (día de la familia), así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990 (dos horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación).

ARTÍCULO 66. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo (6) seis días a la semana con un día de

descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 2101 de 2021 y Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 67. La empresa y el Trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a Turno secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

ARTÍCULO 68. No habrá límite de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quedan excluidos de la jornada máxima legal y en consecuencia podrán trabajar el tiempo que fuere necesario para realizar su labor sin que en ningún caso tenga derecho a horas extras, ni implique sobre remuneración alguna, salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 69. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 2. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 70. Es trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada con el trabajador o, en todo caso, la jornada máxima legal vigente.

ARTÍCULO 71. Para todos los efectos legales, se hace la siguiente diferenciación entre trabajo diurno y nocturno así:

Se entiende por trabajo diurno el realizado en el período comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).

Se entiende por trabajo nocturno el realizado en el período comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) del día siguiente.

Cuando el trabajador preste sus servicios en jornada nocturna, tendrá derecho al reconocimiento y pago del recargo nocturno correspondiente, conforme a la normatividad laboral vigente.

ARTÍCULO 72. El trabajo suplementario deberá ser previamente autorizado por el jefe inmediato, líder de área, Gerencia o quien haga sus veces, salvo situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, urgencia manifiesta, amenaza de accidente, fallas graves en sistemas, equipos, plataformas, infraestructura o circunstancias excepcionales que hagan indispensable su ejecución inmediata.

Queda prohibida la realización de trabajo suplementario u horas extras sin autorización previa, expresa y verificable de la empresa. La sola permanencia del trabajador en las instalaciones, conexión a plataformas, ejecución de actividades no autorizadas o envío de comunicaciones por fuera de la jornada laboral no generará reconocimiento de horas extras, salvo que exista autorización previa o que se demuestre instrucción, requerimiento o necesidad del servicio atribuible a la empresa.

ARTÍCULO 73. En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley.

PARÁGRAFO 1. No se requerirá permiso previo del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras; sin embargo, la empresa deberá cumplir estrictamente con los límites legales, el registro del trabajo suplementario y el pago de los recargos correspondientes.

ARTÍCULO 74. La empresa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el cual se especificará, como mínimo:

1. Nombre e identificación del trabajador.
2. Cargo o área a la que pertenece.
3. Fecha en que se laboró el tiempo suplementario.
4. Actividad desarrollada.
5. Número de horas laboradas.
6. Indicación de si las horas fueron diurnas o nocturnas.
7. Autorización correspondiente, cuando aplique.

Cuando el trabajador lo solicite, la empresa entregará la relación de horas extras laboradas, con las especificaciones anteriores y el soporte que acredite el correspondiente pago.

El pago del trabajo suplementario, horas extras, recargo nocturno y demás recargos causados se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se causen o, a más tardar, con el salario del período siguiente, conforme a la ley y a los procedimientos internos de nómina.

ARTÍCULO 75. La empresa reconocerá y pagará los recargos legales derivados del trabajo nocturno, suplementario, dominical, festivo o en día de descanso obligatorio, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. **Trabajo nocturno:** se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. **Trabajo extra diurno:** se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Trabajo extra nocturno:** se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. **Trabajo en día de descanso obligatorio o día de fiesta:** se remunerará con el recargo legal vigente 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.

El recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta se aplicará conforme a la implementación gradual prevista en la ley, así:

- a. A partir del primero (1°) de julio de 2025: recargo del ochenta por ciento (80%).
- b. A partir del primero (1°) de julio de 2026: recargo del noventa por ciento (90%).
- c. A partir del primero (1°) de julio de 2027: recargo del cien por ciento (100%).

PARÁGRAFO 2. Se exceptúan de las reglas generales de recargo los eventos de jornadas especiales legalmente autorizadas, como los turnos sucesivos de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, en los términos previstos por la ley.

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 76. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTÍCULO 77. La empresa concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas previstas en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que las modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan. Los permisos deben ser solicitados con mínimo un (1) día de anterioridad, a menos que se trate de un caso de urgencia o fuerza mayor.

ARTÍCULO 78. Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato y gerencia, en el respectivo formato para ello.

Se concederán las siguientes licencias remuneradas así:

- Licencia para el ejercicio del sufragio

La empresa concederá al trabajador el tiempo necesario para ejercer el derecho al voto y para recibir las

capacitaciones de jurado de votación. Cuando el trabajador acredite haber ejercido el sufragio mediante el respectivo certificado electoral, tendrá derecho al descanso compensatorio o beneficio previsto en la Ley 403 de 1997 y demás normas aplicables de media jornada de trabajo, disfrutada hasta el mes siguiente al día de la votación.

- Cuando el trabajador haya prestado el servicio como jurado de votación, tendrá derecho al descanso remunerado de un (1) día de trabajo, el cual deberá disfrutarlo dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes de haber ejercido como jurado.

PARÁGRAFO 1. Si el trabajador ejerció el derecho al voto y fue jurado de votación, se reconocerán los beneficios que la ley establezca para cada caso.

- Licencia por grave calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor.

La empresa concederá licencia remunerada en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso personal o familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Para estos efectos, la calamidad podrá referirse a situaciones que afecten al trabajador o a su núcleo familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como a eventos de caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditados.

Podrán considerarse como circunstancias de grave calamidad doméstica:

1. Accidente grave de un miembro del núcleo familiar.
2. Enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar.
3. Hechos derivados de actos terroristas, vandálicos o delictivos que afecten directamente al trabajador o su familia.
4. Afectaciones graves a la vivienda por incendio, inundación, terremoto, deslizamiento, derrumbe u otro evento de fuerza mayor.
5. Secuestro, desaparición, amenaza grave o cualquier hecho que comprometa de manera seria la integridad, seguridad o estabilidad emocional del trabajador o su familia.

PARÁGRAFO 2. El trabajador deberá informar la situación tan pronto como las circunstancias lo permitan y aportar los soportes correspondientes dentro de un término razonable. En caso de no presentar soporte o de evidenciarse falsedad, la empresa podrá adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes, con respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO 3. La duración de esta licencia será determinada por la empresa de manera razonable, proporcional y justa, atendiendo la gravedad del hecho, las circunstancias particulares del trabajador, los soportes aportados y la afectación real de sus actividades laborales.

- Licencia para comisiones sindicales y asistencia al entierro de compañeros de trabajo.

La empresa concederá licencia remunerada para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, cuando sea aplicable, así como para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad y que el número de trabajadores ausentes no afecte gravemente el funcionamiento de la empresa.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso podrá realizarse hasta con un (1) día de anticipación, cuando las circunstancias lo permitan.

- Licencia para citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas.

La empresa concederá licencia remunerada para que el trabajador asista a citas médicas de urgencia o a citas médicas programadas con especialistas, siempre que informe oportunamente al empleador y aporte el soporte o certificación correspondiente.

Esta licencia incluye los casos relacionados con diagnóstico, tratamiento o atención de endometriosis, conforme a la Ley 2338 de 2023 y las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El trabajador deberá procurar, cuando sea posible, programar sus citas médicas de manera que se afecte en la menor medida posible la prestación del servicio, sin que ello implique desconocimiento de su derecho a la salud.

- Licencia para obligaciones escolares como acudiente.

La empresa concederá licencia remunerada al trabajador que deba asistir a obligaciones escolares en calidad de acudiente, siempre que dicha asistencia sea obligatoria por requerimiento del centro educativo.

El trabajador deberá informar con la debida anticipación y aportar el soporte emitido por la institución educativa, salvo situaciones urgentes o imprevistas.

- Licencia para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

La empresa concederá licencia remunerada para que el trabajador atienda citaciones judiciales, administrativas, policivas, legales o de autoridad competente, siempre que aporte el soporte correspondiente y avise con la antelación que las circunstancias permitan.

- Licencia por luto.

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral.

Para estos efectos, se entenderán incluidos:

- Cónyuge, compañero o compañera permanente.
- Segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- Primer grado de afinidad: suegros.
- Primer grado civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.

El trabajador deberá acreditar el hecho mediante documento expedido por autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La licencia por luto es independiente de la grave calamidad doméstica.

- Licencia Ley Isaac para cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial.

La empresa reconocerá y tramitará la licencia remunerada prevista en la Ley Isaac, a cargo de la EPS correspondiente, para el cuidado de niños y niñas menores de doce (12) años que padezcan enfermedad terminal, condición de igual naturaleza o cuadro clínico severo derivado de accidente grave que requiera cuidados permanentes, cuidados paliativos o control del dolor y otros síntomas. Esta licencia podrá ser solicitada por uno de los padres trabajadores o por quien detente el cuidado personal del niño o niña, de conformidad con los requisitos, soportes médicos y condiciones establecidos en la ley.

- Licencia de maternidad.

Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia remunerada de maternidad de dieciocho (18) semanas en la época del parto, con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia. Cuando se trate de salario variable, se liquidará conforme al promedio legal correspondiente.

Para efectos de esta licencia, la trabajadora deberá presentar certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha desde la cual debe iniciar la licencia.

La licencia de maternidad se extenderá a la madre adoptante, al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre por enfermedad o muerte, y a quien adquiera la custodia del menor justo después del nacimiento, en los términos previstos por la ley.

Cuando se trate de parto prematuro, la licencia tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, tiempo que se sumará a las dieciocho (18) semanas legales. En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

- Descanso remunerado durante la lactancia.

La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral, sin descuento salarial, para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad.

Cumplido dicho período, la trabajadora tendrá derecho a un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre que se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

La empresa concederá estos descansos cuando la trabajadora presente certificado médico que justifique su necesidad, actualizándolo cada seis (6) meses.

- Licencia de paternidad.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, por los hijos nacidos de su cónyuge o compañera permanente, así como en los casos de adopción.

El soporte válido para su reconocimiento será el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse ante la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor, o el documento que acredite la adopción cuando corresponda.

- Licencia parental compartida.

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre que cumplan los requisitos legales.

La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas posteriores al parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo. El

tiempo de licencia de paternidad no podrá ser recortado por la aplicación de esta figura.

Para su reconocimiento se requerirá registro civil de nacimiento, acuerdo escrito entre los padres sobre la distribución de las semanas, autorización médica y presentación de los documentos exigidos por la ley dentro de los términos correspondientes.

No podrán optar por esta licencia los padres que se encuentren incurso en las restricciones legales relacionadas con delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, violencia intrafamiliar, inasistencia alimentaria o medidas de protección vigentes, conforme a la normatividad aplicable.

- Licencia parental flexible de tiempo parcial.

La madre y/o el padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, mediante la cual cambian un período determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo equivalente al doble del tiempo seleccionado.

Esta licencia requiere acuerdo entre el trabajador y el empleador, así como el cumplimiento de los requisitos médicos y documentales exigidos por la ley.

Los padres podrán utilizar esta figura antes de la segunda semana de la licencia de paternidad, y las madres no antes de la semana trece de la licencia de maternidad. Los períodos seleccionados deberán ser continuos, salvo acuerdo diferente entre las partes.

El empleador deberá responder la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, cuando se cumplan los requisitos legales.

ARTÍCULO 79. La empresa concederá cualquier otra licencia remunerada que sea reconocida por la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, leyes especiales, convenciones, pactos, políticas internas o normas que modifiquen, adicionen o sustituyan las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 80. Las licencias remuneradas deberán solicitarse con la debida oportunidad cuando sean previsibles. Cuando se originen en hechos urgentes, imprevistos, fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador deberá informar a la empresa tan pronto como las circunstancias lo permitan.

ARTÍCULO 81. El trabajador deberá aportar los soportes que acrediten la causa de la licencia dentro del término legal o, en su defecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reincorporación, salvo que exista un término especial previsto en la ley o que las circunstancias justificadas impidan su entrega oportuna.

ARTÍCULO 82. La falta de soporte, la falsedad, alteración o uso indebido de documentos para obtener una licencia podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, con pleno respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 83. Las licencias reconocidas expresamente por la ley como remuneradas no podrán ser descontadas del salario ni compensadas con tiempo adicional de trabajo, salvo disposición legal expresa o acuerdo permitido por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 84. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 85. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expresa 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 complementario o de horas extras, (Artículo 178 CST).

ARTÍCULO 86. El trabajador podrá solicitar una licencia No remunerada, en casos de fuerza mayor, caso fortuito u otros justificados por el empleado, donde se suspenden los efectos del contrato de trabajo y como consecuencia, en este lapso no hay remuneración, cesantías y vacaciones por ese tiempo y extralegales.

ARTÍCULO 87. Las licencias no remuneradas deben ser solicitadas por escrito por parte del trabajador y serán autorizadas únicamente por el Gerente.

ARTÍCULO 88. La Empresa tiene la potestad de conceder o no las licencias no remuneradas a los trabajadores que las soliciten, teniendo en cuenta la justificación de la licencia y la necesidad del servicio del trabajador, así como el tiempo solicitado.

ARTÍCULO 89. Toda ausencia injustificada o no autorizada, dará lugar a la aplicación de la escala de sanciones y faltas, de acuerdo al reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO VIII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 90. La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores de la empresa a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no tecnológica, para asuntos relacionados con su ámbito laboral, una vez finalizada su jornada ordinaria, jornada máxima legal o jornada convenida, así como durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades, días de descanso obligatorio y demás tiempos de no prestación efectiva del servicio. (Ley 2191 de 2022).

En virtud de este derecho, la empresa, sus representantes, superiores jerárquicos, líderes de proceso, compañeros de trabajo o cualquier persona que ejerza funciones de dirección, coordinación o supervisión deberán abstenerse de formular órdenes, requerimientos, solicitudes, instrucciones, llamadas, mensajes, correos electrónicos, comunicaciones por WhatsApp, plataformas institucionales o cualquier otro medio relacionado con actividades laborales por fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones previstas en la ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo o en la política interna de desconexión laboral.

El derecho a la desconexión laboral tiene como finalidad garantizar el goce efectivo del tiempo de descanso, la vida personal y familiar, la intimidad, la salud física y mental, la recuperación del trabajador, la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, y el trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 91. El envío ocasional de información por fuera de la jornada laboral no implicará, por sí solo, obligación de respuesta inmediata por parte del trabajador, salvo que exista una situación excepcional, urgente, de fuerza mayor, caso fortuito, disponibilidad previamente pactada o necesidad objetiva debidamente justificada.

ARTÍCULO 92. El derecho a la desconexión laboral será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera sea su cargo, nivel jerárquico, modalidad contractual, forma de prestación del servicio, jornada, sede, dependencia o modalidad de trabajo presencial, híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa.

También será aplicable, en lo que corresponda según la naturaleza de su vínculo, a aprendices, practicantes, pasantes y personal en formación, especialmente cuando desarrollen actividades bajo dirección, supervisión o acompañamiento de la empresa.

La empresa deberá garantizar que los trabajadores puedan disfrutar efectiva y plenamente sus tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, incapacidades y vida personal y familiar, sin presiones, retaliaciones, sanciones o consecuencias negativas por no atender asuntos laborales fuera de la jornada, salvo las excepciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 93. El empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones así:

1. Abstenerse de formular órdenes, requerimientos o solicitudes laborales por fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones previstas en la ley.
2. Adoptar, implementar y socializar una política interna de desconexión laboral.
3. Promover una cultura organizacional de respeto por los tiempos de descanso, vida personal y familiar de los trabajadores.
4. Definir reglas claras sobre el uso de correos electrónicos, llamadas, mensajes, chats, plataformas, grupos de WhatsApp, aplicativos, herramientas tecnológicas y demás canales de comunicación laboral.
5. Capacitar a directivos, líderes, jefes, coordinadores, responsables de proceso y trabajadores sobre el alcance del derecho a la desconexión laboral.
6. Evitar que la disponibilidad permanente se convierta en una práctica generalizada, abusiva e injustificada.
7. Garantizar que las metas, indicadores, cargas laborales, turnos, jornadas y medios de comunicación sean razonables y compatibles con el descanso del trabajador.
8. Prevenir que la vulneración reiterada de la desconexión laboral se convierta en factor de riesgo psicosocial, acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o desprotección laboral.
9. Establecer canales internos para que los trabajadores puedan reportar posibles vulneraciones del derecho a la desconexión laboral.

10. Tramitar las quejas o reportes con confidencialidad, objetividad, celeridad y respeto por el debido proceso.

ARTÍCULO 94. Los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Respetar su propio derecho a la desconexión laboral y el de sus compañeros, subordinados, superiores, aprendices, practicantes y demás personas vinculadas al contexto laboral.
2. Abstenerse de enviar requerimientos, instrucciones, solicitudes, mensajes o comunicaciones laborales por fuera de la jornada, salvo situaciones excepcionales, urgentes o legalmente justificadas.
3. Programar, cuando sea posible, el envío de correos, tareas, reuniones, reportes o solicitudes dentro de la jornada laboral.
4. Utilizar adecuadamente los canales institucionales de comunicación y respetar los horarios definidos por la empresa.
5. Informar oportunamente cualquier situación que pueda requerir disponibilidad excepcional, continuidad del servicio o atención urgente.
6. Atender las comunicaciones laborales dentro de la jornada de trabajo o en los tiempos de disponibilidad previamente pactados o legalmente justificados.
7. No exigir a compañeros, subordinados, aprendices o practicantes respuestas inmediatas durante tiempos de descanso, vacaciones, licencias, incapacidades o permisos.
8. Reportar por los canales establecidos cualquier posible vulneración reiterada, abusiva o injustificada del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 95. Los trabajadores no estarán obligados a responder llamadas, mensajes, correos electrónicos, chats, comunicaciones por WhatsApp, plataformas institucionales o cualquier otro requerimiento laboral por fuera de su jornada, durante vacaciones, licencias, permisos, incapacidades, descansos o días de descanso obligatorio, salvo las excepciones previstas en este capítulo.

Cuando un trabajador reciba una comunicación laboral fuera de la jornada que no corresponda a una situación urgente, excepcional o autorizada, podrá responderla al inicio de la siguiente jornada laboral, sin que dicha falta de respuesta pueda generar llamados de atención, sanciones, afectación en evaluaciones de desempeño, represalias, desmejoras o consecuencias negativas.

ARTÍCULO 96. La empresa adoptará una política interna de desconexión laboral, la cual será de obligatorio cumplimiento y deberá ser socializada por los canales institucionales disponibles.

La política interna de desconexión laboral deberá contener, como mínimo:

1. La forma en que se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral.
2. Lineamientos sobre el uso razonable de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones — TIC—, correos electrónicos, llamadas, chats, WhatsApp, plataformas, aplicativos y demás herramientas de comunicación laboral.
3. Reglas para la programación de reuniones, reportes, comités, capacitaciones y actividades laborales dentro de la jornada.
4. Lineamientos para evitar comunicaciones innecesarias, reiteradas o no urgentes fuera de la jornada.
5. Criterios para identificar situaciones excepcionales, urgentes, de fuerza mayor, caso fortuito o continuidad del servicio.
6. Mecanismos para reportar vulneraciones del derecho a la desconexión laboral.
7. Procedimiento interno para tramitar quejas o inconformidades.
8. Medidas de prevención, seguimiento, corrección y no repetición.
9. Garantías de confidencialidad y protección frente a represalias.
10. Reglas aplicables a trabajadores presenciales, híbridos, teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores habilitados para trabajo en casa.

ARTÍCULO 97. No se entenderá vulnerado el derecho a la desconexión laboral cuando existan situaciones excepcionales, objetivas, necesarias y proporcionales que justifiquen el contacto fuera de la jornada laboral, tales como:

1. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
2. Urgencias operativas, tecnológicas, jurídicas, administrativas, financieras, de seguridad o de continuidad

- del servicio que no puedan ser atendidas dentro de la jornada ordinaria.
3. Eventos que puedan afectar gravemente la operación de la empresa, la atención de clientes o usuarios, la seguridad de la información, la protección de datos, la continuidad de procesos críticos, el cumplimiento de obligaciones legales o contractuales, o la prevención de daños graves.
 4. Situaciones en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, siempre que sean necesarios para solucionar circunstancias difíciles, imprevistas o urgentes, y se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
 5. Cargos, funciones o actividades que por su naturaleza exijan disponibilidad especial, previamente conocida por el trabajador, siempre que se respeten criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y el contenido mínimo del derecho al descanso.
 6. Actividades previamente programadas y autorizadas como trabajo suplementario, dominical, festivo, turno, disponibilidad o atención especial, con el reconocimiento económico que corresponda cuando haya lugar.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo también tienen derecho a la desconexión laboral y al descanso. Sin embargo, por la naturaleza de sus funciones, dicho derecho no estará necesariamente atado al límite estricto de la jornada laboral, sino a criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad, disponibilidad funcional y respeto del contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

PARÁGRAFO 2. Cuando la atención excepcional por fuera de la jornada configure trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo o en día de descanso obligatorio, deberá ser autorizada y reconocida conforme a la ley, al contrato y al presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 98. Los jefes deberán procurar que las comunicaciones laborales se realicen dentro de los horarios de trabajo, salvo casos justificados, y deberán evitar prácticas como:

1. Programar reuniones fuera de la jornada sin justificación.
2. Exigir respuestas inmediatas durante descansos, vacaciones, licencias, permisos o incapacidades.
3. Enviar requerimientos reiterados sin urgencia real.
4. Usar grupos de mensajería instantánea para imponer cargas laborales permanentes fuera de la jornada.
5. Evaluar negativamente al trabajador por no responder comunicaciones no urgentes fuera del horario laboral.

ARTÍCULO 99. La desconexión laboral será plenamente aplicable a los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidades de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, trabajo híbrido o cualquier otra modalidad apoyada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones —TIC—. La prestación del servicio por medios tecnológicos no implica disponibilidad permanente, ni autoriza a la empresa a contactar al trabajador de manera ilimitada por fuera de la jornada laboral.

En estas modalidades, la empresa deberá definir con claridad la jornada, horario, disponibilidad, canales de comunicación, tiempos de respuesta esperados, mecanismos de seguimiento, pausas activas, descansos, reporte de novedades, seguridad de la información y reglas de desconexión laboral.

El trabajador deberá cumplir sus funciones dentro de la jornada pactada y conservar la disponibilidad laboral durante ella, sin perjuicio de los descansos, pausas activas, permisos, licencias, incapacidades o demás garantías aplicables.

ARTÍCULO 100. El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar queja o solicitud de revisión ante la Gerencia y/o Comité de Convivencia Laboral, o ante el canal que defina la política interna de desconexión laboral.

La queja deberá indicar, en lo posible:

1. Identificación del trabajador afectado.
2. Nombre o cargo de la persona que habría realizado el requerimiento.
3. Fecha, hora y medio utilizado para la comunicación.
4. Descripción de los hechos.
5. Soportes disponibles, tales como correos, mensajes, registros de llamadas, capturas, comunicaciones o testigos.
6. Indicación de si se trata de un hecho aislado o reiterado.
7. Recibida la queja, la empresa evaluará la situación, solicitará las explicaciones que correspondan, verificará si existía una excepción legal o necesidad objetiva, y adoptará medidas correctivas, preventivas, pedagógicas o disciplinarias cuando haya lugar, garantizando el debido proceso.

PARÁGRAFO 3. La presentación de una queja por posible vulneración de la desconexión laboral no podrá generar represalias, sanciones, desmejoras, aislamiento, discriminación, afectación en evaluaciones, cambios injustificados de funciones o cualquier consecuencia negativa para el trabajador.

ARTÍCULO 101. La empresa podrá adoptar medidas preventivas y correctivas frente a posibles vulneraciones de la desconexión laboral, tales como capacitaciones, llamados preventivos no sancionatorios, ajustes en canales de comunicación, revisión de cargas laborales, modificación de prácticas de liderazgo, reprogramación de reuniones, revisión de metas o compromisos de mejora.

Cuando la vulneración sea reiterada, abusiva, injustificada, discriminatoria, retaliatoria o constituya acoso laboral, acoso sexual, violencia, afectación a la salud mental o incumplimiento de obligaciones laborales, la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente, con garantía del debido proceso.

CAPÍTULO IX

VACACIONES DISFRUTADAS Y REMUNERADAS

ARTÍCULO 102. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST.).

ARTÍCULO 103. 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.).

ARTÍCULO 104. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST.).

ARTÍCULO 105. 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, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (artículo 189 CST.).

ARTÍCULO 106. 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 acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTÍCULO 107. 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 108. La Empresa, Llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

ARTÍCULO 109. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 110. La empresa 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.

ARTÍCULO 111. 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 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) 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.

ARTÍCULO 112. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, 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%).

ARTÍCULO 113. 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).

ARTÍCULO 114. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST.).

ARTÍCULO 115. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador prestó sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 116. El periodo de pago de los salarios en la empresa es quincenal.

ARTÍCULO 117. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST).
3. Las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador, se pagarán dentro del término legal, a partir de la fecha de terminación de contrato.

CAPITULO XI

SERVICIO MEDICO, 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

ARTÍCULO 118. Responsabilidades de los empleadores y contratantes con respecto de las prácticas de evaluaciones médicas ocupacionales son:

1. Asumir el costo de las evaluaciones médicas laborales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador, salvo lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto número 1072 de 2015 en virtud de los contratos de prestación de servicios.
2. Asumir el costo de los desplazamientos y manutención (alojamiento y alimentación) para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas en caso de requerirse traslados intermunicipales.
3. Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios de trabajo establecidos en la jornada laboral.
4. Informar a los prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo o al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva, el empleador conservará evidencia documental de dicha remisión como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución número 0312 de 2019 y el Decreto número 1072 de 2015 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
5. Implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos de la empresa y el diagnóstico de condiciones de salud.
6. Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones y/o restricciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a veinte (20) días hábiles, posterior a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
7. Incluir dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
8. Implementar y ejecutar un programa de pausas activas durante la jornada laboral, destinadas a realizar actividades preventivas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores dependientes e independientes, respetando la libertad de conciencias, credos, estados de salud, posturas culturales, políticas y formas de vida, evitando toda forma de discriminación o exclusión.
9. Realizar una comunicación por escrito a cada trabajador del concepto emitido por el médico evaluador, el empleador conservará evidencia de dicha entrega como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Conforme al párrafo tercero (3) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, los contratantes podrán de manera voluntaria y concertada con el contratista trabajador independiente, asumir el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias según los costos de estas, en favor del contratista trabajador independiente, según los factores de riesgo, el territorio y en especial en las actividades de alto riesgo.

ARTÍCULO 119. Responsabilidades de los trabajadores con respecto de las prácticas de evaluaciones médicas ocupacionales y demás normas del SGSST son:

1. Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreará sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
6. Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
7. Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
8. Las demás establecidas en el Decreto número 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 120. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado o contratante en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

a) Evaluación médica de pre-ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la condición de salud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

b) Evaluaciones médicas periódicas: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:

1. Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

2. Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación:

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud. El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en los programas de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

PARÁGRAFO 2. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas laborales deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realice este tipo de evaluación.

c) Evaluación médica de egreso: Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

En atención a lo establecido en el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, el empleador o contratante deberá informar al trabajador sobre el proceso para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso, la cual deberá ser realizada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación.

PARÁGRAFO 3. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el médico deberá registrar en el concepto médico la recomendación específica de iniciar atención y seguimiento por la entidad prestadora de salud (EPS) correspondiente o a quien haga sus veces, así como entregar la orden remisión para favorecer el adecuado diagnóstico tratamiento y calificación de origen de la condición de salud.

PARÁGRAFO 4. Los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo o el médico evaluador, deberá remitir copia del concepto médico de egreso al empleador o contratante y también al trabajador.

d) Evaluación médica post-incapacidad: Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

e) Evaluación médica por retorno laboral: La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.

f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control: Esta evaluación se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

ARTÍCULO 121. Periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales. En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deberán definir la periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales, sin que supere en caso excepcional tres (3) años, este periodo deberá estar justificado técnicamente y de acuerdo con las características de la exposición a los factores de riesgo, conforme a la identificación de peligros, evaluación valoración y control de los riesgos, para la determinación de dicha periodicidad podrá contar con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliada.

ARTÍCULO 122. El trabajador dependiente o independiente contratista, podrá aceptar o rechazar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias, en caso de desistimiento por parte del trabajador, el médico evaluador deberá dejar constancia escrita y detallada en la historia clínica ocupacional sobre la negativa del trabajador, lo cual podrá implicar la imposibilidad de desempeñar o continuar en un cargo específico, especialmente cuando exista exposición a factores de riesgo que afecten la salud del aspirante a trabajar o ser contratado de cualquier forma o modalidad.

PARÁGRAFO 5. La vigencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de los contratistas será en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto número 1072 o la norma que adicione, modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 6. Se deberá tener en cuenta la vigencia de los certificados de aptitud específicos, tales como certificado de aptitud para trabajo en alturas, certificado de aptitud para trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, certificación médica exigida al personal que manipula alimentos, certificación de aptitud para trabajo en espacios confinados, certificación de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, certificación de aptitud para conducción, los cuales se rigen por legislación específica o la entidad que regule la materia.

ARTÍCULO 123. Las evaluaciones médicas ocupacionales forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por el empleador o contratante, como parte de las acciones de promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones en la salud.

El concepto médico ocupacional será parte del expediente laboral del trabajador que reposa en la empresa.

ARTÍCULO 124. El médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo que preste servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, goza de autonomía médica y libre de imposiciones de cualquier índole, respecto del empleador, así como de los trabajadores y de sus representantes.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones médico laborales o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así como la temporalidad de las mismas y si se requiere seguimiento.

ARTÍCULO 125. Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización. Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

PARÁGRAFO 7. Para la realización de las pruebas o valoraciones complementarias se deberá contar con el consentimiento informado por parte del trabajador, el cual deberá ser otorgado de manera libre, previa y por escrito, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 1581 de 2012, y demás normativas relacionadas con la ética médica y la protección de datos personales; dejando constancia de la negativa del trabajador al respecto y las consecuencias para su salud y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 126. La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución número 20223040040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya.

PARÁGRAFO 8. Se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículo; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables; explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radioactivas; quienes porten o transporten armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra y en vuelo, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, casos en los cuales no se requiere la autorización del trabajador para realización de la prueba.

PARÁGRAFO 9. La toma de las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas debe ser realizadas por personal médico con Licencia de Salud Ocupacional Vigente, se debe contar con un sistema de aseguramiento de la calidad que incluye aspectos relacionados con la calibración del equipo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, custodia y reserva de los resultados entre otros; se podrá tener como referencia lo establecido en las Resolución número 181 de 2015 y la Resolución número 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

PARÁGRAFO 10. Para los aspectos técnicos de la toma de alcoholimetría o alcoholemia, se debe tomar como referencia lo establecido en las Resoluciones números 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

ARTÍCULO 127. Los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo o que son responsables respecto de terceros.

Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores tendrán un carácter preventivo, en caso de que una prueba sea positiva, el empleador o contratante deberá exhortar al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud (EAPB) a la cual se encuentre afiliado o quien haga sus veces según la legislación vigente en la materia.

Los resultados obtenidos en estas pruebas deberán ser tratados bajo los principios de confidencialidad conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la legislación vigente en la materia.

Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores, con una política y programa al respecto.

ARTÍCULO 128. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con instituciones prestadoras de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Salud Ocupacional.

Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán realizarse por telemedicina previo cumplimiento de los requisitos de habilitación de conformidad con lo establecido en la Resolución número 3100 de 2019 modificada por la Resolución número 544 de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 11. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.

PARÁGRAFO 12. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador salvo en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18. del Decreto número 1072 de 2015 o la norma que modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 129. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se sospecha o diagnostica una patología de origen laboral o común, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud, quienes deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento y garantizar las prestaciones asistenciales que se requieran, en los términos establecidos en el artículo 142 del Decreto número 019 de 2012 o la norma que modifique adicione o sustituya.

ARTÍCULO 130. El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEi), recomendados por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH) por sus siglas en inglés.

En los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de la Agencia Internacional para la investigación sobre el cáncer IARC por sus siglas en inglés. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neumoconiosis, se deberán atender los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para el seguimiento de los casos de enfermedades causadas por agentes biológicos, se deben tener en cuenta los criterios de los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC) por sus siglas en inglés.

ARTÍCULO 131. Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en Seguridad y Salud en el Trabajo serán responsables de la custodia, archivo y conservación de las historias clínicas ocupacionales y de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, atendiendo lo establecido en la legislación vigente en la materia.

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador salvo que cuenten con autorización expresa de éste y tengan vinculado un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o el servicio de medicina laboral habilitado.

Los responsables de la custodia deben entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando éste lo solicite, dejando acta de la entrega firmada por las partes.

El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

Los documentos y registros deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 132. La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

- a) Por orden de autoridad judicial.
- b) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando esté la requiera con fines estrictamente médicos.
- c) Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- d) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

ARTÍCULO 133. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la cual se encuentren afiliados. En caso de no encontrarse afiliado, estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 134. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, quien 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.

Sí el trabajador 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.

ARTÍCULO 135. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinado caso. 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.

ARTÍCULO 136. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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, así como también acatar las normas establecidas en el reglamento de seguridad e higiene de la Empresa.

ARTÍCULO 137. Es obligación de la Empresa 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 con el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 138. Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente laboral o enfermedad laboral con el uso de Elementos de Protección y normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas.

PARÁGRAFO 13. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa, y que se hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo en caso de requerirse y se respetará el derecho de defensa.

ARTÍCULO 139. Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la Empresa, estarán afiliados por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 140. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios e informará a la asesora de SST para reportar a la A.R.L. a la cual se encuentra afiliada la Empresa y se seguirá el protocolo establecido por la misma, tomando todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

El accidente de trabajo se debe reportar máximo a los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente de trabajo, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 141. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno.

ARTÍCULO 142. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado premeditadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada la empresa a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente de trabajo, donde el trabajador no hubiese reportado de manera oportuna o lo hubiese retardado sin ninguna justificación alguna.

ARTÍCULO 143. El jefe de la respectiva dependencia o su representante se hará cargo de realizar la investigación del accidente o incidente dentro del formato y de acuerdo al procedimiento establecido por la Empresa para tales efectos, junto con el equipo investigador a cargo.

ARTÍCULO 144. La empresa otorgará las capacitaciones de primeros auxilios para que el personal perteneciente a las brigadas de emergencia, puedan atender a un accidentado o enfermo en caso de ser requerido, bajo el esquema de primer auxilio.

ARTÍCULO 145. La empresa debe 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 correspondiente reglamento.

ARTÍCULO 146. Los trabajadores que se encuentren incapacitados para laborar, cuando la incapacidad haya sido expedida por EPS o IPS deben comunicarla a la empresa a (colocar el cargo al que se comunica) por medio del documento virtual o físico tan pronto como le sea prescrita y debe entregar el certificado de incapacidad correspondiente en la empresa, el mismo de ocurrido, a menos que se trate de una cirugía u hospitalización la cual es otorgada de manera posterior. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

ARTÍCULO 147. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, en el decreto 1295 de 1994, en el decreto 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 148. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud que éstos hayan elegido libre y voluntariamente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no haberse realizado la afiliación, la prestación del servicio estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

La utilización de servicios médicos adicionales solo será ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la Empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la E.P.S. a la cual este afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 149. La Empresa impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

PARÁGRAFO 14. Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren por cuenta del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad

general, maternidad serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador al sistema general de la seguridad social o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente (Artículo 161 Ley 100 de 1993).

CAPITULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 150. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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, así mismo, los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general, ni trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del CST.)

Además de las anteriores prohibiciones, no podrán ser empleados los menores de dieciocho (18) años 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 un basurero o en cualquier otra parte 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 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 del Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1. Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XIII

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA COMUNIDAD LGBTIQ+ Y LOS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 151. La empresa promoverá un ambiente laboral respetuoso, incluyente, seguro y libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, hostigamiento, intimidación, represalias, tratos humillantes o cualquier conducta que afecte la dignidad de las personas en el contexto laboral.

Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplicarán a todos los trabajadores, aprendices, practicantes, pasantes, trabajadores en misión, contratistas, proveedores, visitantes, postulantes, personal en formación y demás personas que participen o interactúen en el contexto laboral de la empresa, de acuerdo con la naturaleza de su vínculo y las normas aplicables.

ARTÍCULO 152. DEFINICIONES.

1. Es acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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 del mismo. (Ley 1010 de 2006)
2. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. (Ley 2466 de 2025).
3. La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Circular 026/2023 del Ministerio del Trabajo.
4. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos pasantes, practicantes aprendices, los terceros, clientes, proveedores que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 153. Se tomarán medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, garantizando espacios y relaciones basadas en el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 154. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público y privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. (Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 155. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la

dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 156. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO 1. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 157. Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta;
2. Cuando exista concurrencia de causales;
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
6. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
7. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones impestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
9. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

ARTÍCULO 158. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición

de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; donde tiene la facultad de exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, facultades que no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. (Ley 2466 de 2025).

2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
4. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
5. Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO 2. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 159. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

- vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 160. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
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;
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 Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
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.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO 3. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 161. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 162. La Empresa ha previsto los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral.

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. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 163. 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:

La Empresa tendrá un Comité, denominado Comité de Convivencia Laboral integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

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 empresa.
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 empresa 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.
11. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral y la sana convivencia.
12. 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 y discriminación contra la comunidad LGBTQ+.
13. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
14. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
15. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 164. Este comité se reunirá cada mes y designará un presidente, secretario y sus suplentes, ante quien podrán presentarse las quejas de situaciones configurantes de acoso laboral y/o discriminación contra la comunidad LGBTQ+, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTÍCULO 165. El Trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta de presunto acoso laboral, deberá informar por escrito o a través de los medios que la Empresa disponga al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, relacionando a quien considera el sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presentadas por los empleados, de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral. Este trámite no debe superar los sesenta y cinco (65) días calendario.

PARÁGRAFO 4. Cuando la persona involucrada en una situación de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro del Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del mencionado Comité o por los miembros suplentes.

ARTÍCULO 166. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Con terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 167. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley 1010 de 2006, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente reglamento.

ARTÍCULO 168. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 169. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años (Artículo 1 de la Ley 2209 de 2022) después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 170. La empresa garantizará el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias y acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 171. La Empresa adoptará medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, así como violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+. (circular 026 de 2023, 055 de 2024, ley 2365 de 2024 y circular 076 de 2025)

ARTÍCULO 172. DEFINICIONES:

1. Hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.
2. Discriminación contra la mujer: es cuando hay exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
3. Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa que se manifiesta por relaciones de poder de orden vertical u horizontal medidas por la edad, el sexo el género, orientación sexual, posición laboral dentro de un contexto laboral.
4. Conductas de acoso laboral, discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa: Hacen referencia a comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a estereotipos de género, también a comentarios o rumores sobre la vida íntima o información privada de las personas trabajadoras y expresiones, señalamientos y narrativas discriminatorias que pueden afectar los derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

5. Contexto laboral: independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Presunción: lugar de trabajo, desplazamientos, viajes de trabajo, trayectos, alojamiento proporcionado por el empleador.
6. Queja: Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante.

ARTÍCULO 173. Las víctimas y las personas investigadas tienen los siguientes derechos:

Derechos de las víctimas: Tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral, la no revictimización, protección ante eventuales retaliaciones, no confrontación con el agresor.

Derechos personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrá derecho al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad.

ARTÍCULO 174. La empresa realizará actividades para prevenir todo tipo de discriminación, acoso, hostigamiento y demás actos que vayan en contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ así:

1. Crear una política interna de prevención del acoso sexual y actos de discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+, así como las rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser difundida.
2. 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.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Realizar diagnóstico periódico sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos laborales
5. Realizar campañas de divulgación y prevención sobre el acoso sexual, los actos de discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+, así como de las rutas de atención.
6. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
7. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
8. 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.
9. 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.
10. Elaborar códigos o manuales de convivencia.
11. Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista, en todos sus niveles, para prevenir la reproducción de prejuicios contra las personas con identidad de género u orientación sexual diversa.

ARTÍCULO 175. La empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus empleados.

ARTÍCULO 176. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones contando con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 177. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.
2. La garantía que trata el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.
3. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO 5. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

ARTÍCULO 178. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

El empleador tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente. (artículo 11, parágrafo 3, ley 2365/2024).

PARÁGRAFO 6. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

ARTÍCULO 179. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

PARÁGRAFO 7: Se garantizarán acciones de prevención y atención con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la ley 1010 de 2006, ley 1257 de 2008 y la ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO 180. La ruta de atención externa de los casos de acoso sexual y violencia de género se realiza a través de la fiscalía general de la nación. (Ley 3461 de 2025)

CAPITULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO Y CARGOS CON FACULTAD SANCIONATORIA

ARTICULO 181. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- a) **ASAMBLEA GENERAL**
- b) **CONSEJO DE ADMINISTRACION**
- c) **GERENTE**

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa los siguientes:

a. Consejo de administración

b. La Gerencia

PARÁGRAFO 2. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y manejo están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos y sistemas de la empresa, a vigilar directamente las actividades, a atender las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que haya lugar con la obligación de informar al respectivo superior por escrito de todas las irregularidades que observe en el servicio del cargo.

CAPITULO XV

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

ARTÍCULO 182. Este procedimiento disciplinario será aplicable a todos los trabajadores de COOTRANSTOL, cualquiera sea su cargo, nivel jerárquico, modalidad contractual, lugar de prestación del servicio o modalidad de trabajo presencial, híbrida, remota, teletrabajo o trabajo en casa.

El procedimiento tiene como finalidad verificar de manera objetiva, razonable y respetuosa la ocurrencia de hechos, conductas u omisiones que puedan constituir incumplimiento laboral, contractual, reglamentario o disciplinario, garantizando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, la contradicción de pruebas, la dignidad humana, la buena fe, la imparcialidad y la proporcionalidad.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento disciplinario se aplicará cuando la empresa pretenda imponer una sanción disciplinaria, tales como amonestación escrita sancionatoria, multa, suspensión disciplinaria o cualquier otra medida prevista como sanción en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Corresponderá a la Gerencia General o a quienes sean expresamente delegados por escrito, conocer, sustanciar, impulsar o decidir las actuaciones disciplinarias, conforme a las competencias previstas en este Reglamento y en las delegaciones internas que se expidan.

ARTÍCULO 183. Constituye falta disciplinaria toda acción u omisión del trabajador que implique incumplimiento de sus deberes legales, contractuales, reglamentarios, funcionales o de políticas internas; abuso o extralimitación de derechos o funciones; violación de prohibiciones; desconocimiento de instrucciones legítimas; incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como las de tránsito, afectación de la convivencia laboral; vulneración de la confidencialidad, protección de datos o seguridad de la información; o incursión en conflictos de interés, impedimentos, incompatibilidades o conductas que afecten la operación, reputación, bienes, clientes, usuarios, trabajadores o terceros relacionados con la empresa.

ARTÍCULO 184. En toda actuación disciplinaria adelantada por la empresa se deberá aplicar y seguir los siguientes lineamientos así:

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al trabajador.
2. Indicación escrita, clara y concreta de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Calificación provisional de la presunta falta y señalamiento de las normas legales, contractuales, reglamentarias o internas presuntamente vulneradas.
4. Traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan la actuación.
5. Otorgamiento de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que el trabajador prepare su defensa, controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias.
6. Oportunidad real y efectiva para rendir descargos, de manera verbal o escrita.
7. Derecho a solicitar, aportar y controvertir pruebas.
8. Derecho a estar acompañado por representantes sindicales cuando el trabajador sea afiliado a una organización sindical, en los términos legales.
9. Adopción de ajustes razonables cuando el trabajador tenga discapacidad, barreras de comunicación, dificultades de comprensión o condiciones de salud que así lo requieran.
10. Decisión escrita, motivada, clara, proporcional y congruente con los hechos investigados.
11. Posibilidad de impugnar la decisión sancionatoria.
12. Respeto por la intimidad, honra, buen nombre, dignidad, confidencialidad y protección de datos personales.

ARTÍCULO 185. Cuando existan elementos suficientes para iniciar actuación disciplinaria, la empresa comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario mediante documento escrito, de manera física o electrónica.

La comunicación deberá contener, como mínimo:

1. Identificación del trabajador.
2. Cargo, área o dependencia.
3. Descripción clara, concreta y suficiente de los hechos, conductas u omisiones que se investigan.
4. Fecha o período aproximado de ocurrencia de los hechos, cuando sea posible establecerlo.
5. Normas legales, contractuales, reglamentarias, políticas, manuales, protocolos o instrucciones presuntamente vulneradas.
6. Calificación provisional de la conducta como falta leve o grave, cuando sea procedente.
7. Relación de las pruebas que fundamentan la apertura del proceso.
8. Traslado o puesta a disposición de todas las pruebas existentes.
9. Término para ejercer defensa, controvertir pruebas y allegar las que considere necesarias, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.
10. Fecha, hora, lugar o medio tecnológico dispuesto para la diligencia de descargos, cuando se programe audiencia.
11. Indicación del derecho a asistir con acompañamiento sindical, si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical.
12. Indicación del derecho a solicitar ajustes razonables, intérprete, apoyo, acompañamiento o medidas de accesibilidad cuando exista discapacidad, barrera de comunicación o condición de salud que lo requiera.
13. Identificación del área o persona encargada de adelantar la actuación.

PARÁGRAFO 3. La comunicación de apertura deberá realizarse dentro de un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez, la complejidad de los hechos, la necesidad de verificación previa, la disponibilidad de pruebas y las circunstancias del caso.

PARÁGRAFO 4. Cuando el trabajador se niegue a recibir o firmar una comunicación, se dejará constancia escrita de tal situación, preferiblemente con la firma de uno (1) o dos (2) testigos, sin que dicha negativa impida la continuidad del trámite, siempre que la empresa pueda acreditar que puso la comunicación en conocimiento del trabajador.

PARÁGRAFO 5. Cuando se utilicen medios tecnológicos, la empresa deberá verificar que el trabajador cuente con acceso real y suficiente a dichos medios. Si el trabajador no cuenta con conexión, herramientas o condiciones adecuadas para participar virtualmente, la diligencia deberá realizarse de manera presencial o por un medio que garantice efectivamente su defensa.

PARÁGRAFO 6. La empresa deberá trasladar al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamenten los hechos, conductas u omisiones objeto de investigación, de manera que pueda conocerlas, analizarlas, controvertirlas y preparar adecuadamente su defensa. Si durante el trámite disciplinario la empresa obtiene nuevas pruebas relevantes, estas deberán ser puestas en conocimiento del trabajador antes de adoptar decisión, otorgándole un término razonable para pronunciarse sobre ellas, controvertirlas o aportar pruebas adicionales.

El trabajador podrá solicitar la práctica de pruebas, aportar documentos, registros, mensajes, certificaciones, testigos, explicaciones, soportes médicos, técnicos, tecnológicos o cualquier otro medio probatorio lícito, pertinente, conducente y útil.

PARÁGRAFO 7. La empresa podrá negar la práctica de pruebas impertinentes, inconducentes, inútiles, repetitivas o manifiestamente innecesarias, dejando constancia motivada de las razones de la negativa.

ARTÍCULO 186. El trabajador tendrá derecho a rendir descargos frente a los hechos, conductas u omisiones que se le atribuyen. Los descargos podrán presentarse por escrito o de manera verbal en diligencia de descargos.

Cuando los descargos sean verbales, se levantará un acta en la cual se transcribirá o resumirá fielmente la versión rendida por el trabajador, las preguntas formuladas, las respuestas dadas, las pruebas aportadas, las solicitudes presentadas y las constancias que las partes consideren necesarias.

Cuando los descargos sean por escrito por parte del trabajador, se levantará un acta y se le harán preguntas al trabajador, de acuerdo al texto entregado con el fin de aclarar y ampliar lo escrito. Así mismo, el documento será anexado al acta.

La empresa podrá grabar diligencias disciplinarias cuando lo informe previamente a los intervinientes y dicha grabación tenga como finalidad dejar constancia fiel del trámite, proteger el debido proceso y conservar evidencia de la actuación, respetando la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 8. Si el trabajador debidamente citado no comparece a la diligencia sin justificación, la empresa dejará constancia de la inasistencia y podrá continuar el trámite con base en las pruebas disponibles, siempre que se haya garantizado previamente la oportunidad de defensa; no obstante, el trabajador tendrá dos (2) días hábiles siguientes para justificar su inasistencia.

PARÁGRAFO 9. Si el trabajador justifica oportunamente su inasistencia por enfermedad, calamidad, fuerza mayor, imposibilidad tecnológica, condición de salud, discapacidad o causa razonable, la empresa reprogramará la diligencia por una sola vez o adoptará un medio alternativo que garantice su participación efectiva.

ARTÍCULO 187. De la diligencia de descargos se levantará un acta que deberá contener, como mínimo:

1. Fecha, hora, lugar o medio utilizado para la diligencia.
2. Identificación del trabajador.
3. Cargo y área a la que pertenece.
4. Identificación de quienes intervienen en la diligencia.
5. Indicación de los hechos, conductas u omisiones investigadas.
6. Normas presuntamente vulneradas.
7. Calificación provisional de la conducta, si aplica.
8. Relación de las pruebas trasladadas al trabajador.
9. Manifestación del trabajador sobre si conoce las pruebas y entiende los hechos imputados.
10. Descargos, explicaciones o versión del trabajador.
11. Preguntas formuladas y respuestas dadas.
12. Pruebas aportadas o solicitadas por el trabajador.
13. Decisiones sobre práctica de pruebas adicionales, si hubiere lugar.
14. Constancias sobre acompañamiento sindical, ajustes razonables, intérprete, apoyos o accesibilidad, cuando aplique.
15. Firma de quienes intervienen o constancia de negativa a firmar.

La negativa del trabajador a firmar el acta no invalidará la diligencia, siempre que se deje constancia de dicha situación y del contenido de la actuación, mediante la firma de dos testigos y de los asistentes a los descargos.

ARTÍCULO 188. Cuando el trabajador se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, conforme a la ley.

Los representantes sindicales podrán velar por el cumplimiento del derecho de defensa y del debido proceso del trabajador sindicalizado, y podrán dejar las constancias que consideren necesarias al finalizar la diligencia.

La inasistencia de los acompañantes sindicales no suspenderá indefinidamente el trámite, siempre que el trabajador haya sido informado de su derecho y haya contado con oportunidad razonable para ejercerlo.

ARTÍCULO 189. Agotada la etapa de descargos, practicadas las pruebas pertinentes y valorado integralmente el material probatorio, la empresa adoptará decisión escrita, motivada y congruente.

La decisión deberá contener, como mínimo:

1. Identificación del trabajador.
2. Resumen de los hechos investigados.
3. Relación y valoración de las pruebas.
4. Análisis de los descargos y argumentos de defensa.
5. Determinación de los hechos probados y no probados.
6. Norma legal, contractual, reglamentaria o interna vulnerada, si se comprueba la falta.
7. Calificación definitiva de la conducta.
8. Análisis de gravedad, proporcionalidad, intencionalidad, daño, riesgo, reincidencia, antecedentes y circunstancias atenuantes o agravantes.
9. Decisión de cerrar y archivar el proceso o imponer la sanción correspondiente.
10. Indicación de los recursos o mecanismos de impugnación procedentes, término y autoridad competente para resolverlos.

La decisión deberá emitirse dentro de un término razonable, atendiendo la complejidad del caso, la práctica de pruebas, el principio de inmediatez y las garantías del trabajador.

PARÁGRAFO 10. La decisión de cerrar y archivo deberá constar por escrito y ser comunicada al trabajador.

ARTÍCULO 190. El trabajador podrá impugnar la decisión disciplinaria mediante recurso de reposición y, cuando exista instancia superior o autoridad interna competente, mediante recurso de apelación.

El recurso de reposición y/o apelación deberá presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión proferida, salvo que una norma, convención, pacto, contrato o política interna establezca un término más favorable.

El recurso de reposición será resuelto por quien profirió la decisión, mientras que el recurso de apelación será resuelto por la autoridad interna siguiente de la empresa, que en este caso es el consejo de administración, siempre que no haya intervenido directamente en la decisión inicial y pueda actuar con imparcialidad.

La decisión del recurso deberá ser escrita, motivada y notificada al trabajador dentro de un término razonable que no supere tres (3) días hábiles. Mientras se resuelve la impugnación-reposición y la apelación, la empresa podrá suspender la ejecución de la sanción cuando lo considere procedente, salvo que, por la naturaleza de la medida, el riesgo o la decisión adoptada resulte necesario ejecutarla de manera inmediata conforme a la ley.

ARTÍCULO 191. Cuando el trabajador tenga discapacidad, condición de salud, barreras de comunicación, dificultades de comprensión, limitaciones sensoriales, cognitivas, psicosociales, físicas o cualquier circunstancia que pueda afectar su participación efectiva en el proceso disciplinario, la empresa deberá adoptar ajustes razonables para garantizar la comunicación y comprensión recíproca.

Dichos ajustes podrán incluir, según el caso, ampliación razonable de términos, lenguaje claro, apoyo de intérprete, acompañamiento, lectura de documentos, formatos accesibles, pausas, modalidad presencial o virtual adecuada, reprogramación justificada, asistencia de personal de apoyo, adaptación de espacios o cualquier otra medida necesaria y proporcional.

La existencia de una discapacidad, condición médica o recomendación laboral no exime automáticamente al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones, pero sí exige que la empresa valore el caso con enfoque de no discriminación, inclusión, ajustes razonables, estabilidad laboral reforzada y protección de derechos fundamentales.

ARTÍCULO 192. No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con desconocimiento de las garantías mínimas del debido proceso, el derecho de defensa, el traslado de pruebas, la posibilidad de contradicción, la motivación de la decisión, la proporcionalidad o la posibilidad de impugnación.

La empresa podrá corregir actuaciones procesales cuando ello sea posible y no afecte los derechos del trabajador, garantizando nuevamente las oportunidades de defensa que correspondan.

ARTÍCULO 193. Cuando la actuación se adelante respecto de aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje, se aplicarán las reglas del debido proceso previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento y la normatividad especial del contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta la finalidad formativa y pedagógica de esta modalidad contractual.

La facultad disciplinaria de la empresa respecto del aprendiz se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje, mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica y proteger la finalidad formativa del contrato.

En caso de apertura de medidas graves o actuaciones que puedan afectar la continuidad del contrato de aprendizaje, la empresa informará al monitor o institución educativa correspondiente, mediante el correo institucional suministrado al inicio de la práctica o el medio que corresponda, y realizará los reportes que sean exigibles ante el SENA o entidad competente.

PARÁGRAFO 11. Los estudiantes vinculados bajo práctica formativa no laboral se regirán por el régimen disciplinario de la institución educativa y por el reglamento de prácticas correspondiente, sin perjuicio de las reglas de orden, seguridad, confidencialidad, convivencia y protección de derechos aplicables dentro del escenario de práctica.

ARTÍCULO 194. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria, salvo que la ley, el contrato, convención colectiva, pacto, laudo arbitral, política interna o el presente Reglamento Interno de Trabajo la prevean como consecuencia sancionatoria de una falta.

Sin embargo, se puede acudir a la terminación del contrato con justa causa, cuando después de la presentación de descargos, quede plenamente probado y/o aceptado la falta disciplinaria o la violación de prohibiciones.

ARTÍCULO 195. La información generada dentro de las actuaciones disciplinarias tendrá carácter reservado y será tratada conforme a las normas de protección de datos personales, confidencialidad, intimidad, honra y buen nombre.

Los documentos, actas, pruebas, grabaciones, comunicaciones, decisiones y soportes del proceso disciplinario serán conservados por la empresa en la hoja de vida laboral o archivo correspondiente, con acceso restringido únicamente a las personas autorizadas por razón de sus funciones o por mandato legal.

CAPITULO XVI

ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 196. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y/o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). Se establecen como faltas disciplinarias de los trabajadores la falta leve y la falta grave, además de las justas causas para dar por terminado el contrato laboral.

PARÁGRAFO 1. Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- La afectación en la prestación del servicio de la empresa.
- El impacto y la trascendencia de la falta.
- La reincidencia de la falta.
- El perjuicio generado con la falta cometida.
- La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

ARTÍCULO 197. Serán sancionables las violaciones por parte del trabajador a:

- a) Disposiciones legales.
- b) Al contrato de trabajo.
- c) A las disposiciones normativas sobre el reglamento de trabajo, al igual que a las prescripciones de orden.
- d) Obligaciones y prohibiciones.
- e) Funciones generales y específicas.
- f) A los manuales de funciones y procedimientos y sistemas internos.
- g) A circulares y comunicados emitidos por la empresa.
- h) Al reglamento de Higiene y Seguridad.
- i) Y en general a todas las instrucciones impartidas por el empleador.

ARTÍCULO 198. Las faltas que cometa el trabajador tendrán las siguientes sanciones disciplinarias:

1. **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO:** Consiste en el escrito dirigido al trabajador que ha incurrido en una falta leve, donde se le nombran los hechos y faltas, de acuerdo al resultado de la audiencia de descargos, el cual será archivado en la hoja de vida del mismo.
2. **SUSPENSIÓN DEL TRABAJO:** Consiste en una sanción que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido dependiendo de la falta cometida. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario correspondiente durante ese lapso afectando el pago de la liquidación. Por primera vez se podrá suspender al trabajador por un máximo de ocho (8) días y por reincidencias hasta por dos (2) meses. (art. 112 código sustantivo del trabajo). Para aplicar esta sanción se le debe realizar al trabajador el proceso disciplinario.
3. **MULTAS:** Consiste en la deducción del salario del empleado por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Esta sanción no requiere de autorización para el descuento del salario y no puede exceder de la quinta parte del salario de un día. Para aplicar esta sanción se le debe aplicar al trabajador una audiencia de descargos. (art. 113 código sustantivo del trabajo).

PARÁGRAFO 2. Según la ley, la terminación del contrato no es una sanción, pero luego de agotar el proceso disciplinario puede conllevar a esta decisión. Consiste en finiquitar la relación laboral del trabajador con la empresa, cuando éste incurra en una falta o en una justa causa que no amerite ninguna de las sanciones aquí previstas dada su gravedad.

PARÁGRAFO 3. Se entenderá por reincidencia la repetición de conductas similares o de incumplimientos laborales dentro de un período de doce (12) meses, contados a partir de la fecha en que quede en firme la sanción anterior.

La reincidencia podrá ser considerada como criterio agravante para la determinación de la sanción, siempre que las faltas anteriores hayan sido debidamente tramitadas, comunicadas y sancionadas con respeto del debido proceso. Así mismo la reincidencia puede conllevar a terminación del contrato con justa causa.

No se tendrá como reincidencia una conducta respecto de la cual no haya existido sanción válida, ni aquellas situaciones justificadas, autorizadas o protegidas por la ley.

CAPITULO XVI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 199. Los trabajadores tienen cómo **deberes** los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto y buen trato a los usuarios del servicio.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo dentro y fuera del lugar donde prestan sus servicios.

4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores a él encomendadas.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral, buen nombre y disciplina general de la empresa.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Mantener una buena presentación personal.
9. Utilizar su uniforme y portar su carnet respectivo.
10. Ser verídico en todo caso.
11. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
12. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los vehículos, máquinas o instrumentos de trabajo.
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores
14. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los vehículos, máquinas o instrumentos de trabajo.
15. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores o contratistas de Cootranstol y a sus trabajadores.
16. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del cargo, así como las que sean conexas o complementarias a la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por la empresa.
17. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada de la empresa o sus clientes 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.
18. Mantener en las dependencias u oficinas de la Empresa, todos los manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, y abstenerse de prestarlos o fotocopiarlos sin autorización previa y expresa del empleador.
19. Velar porque los documentos y archivos mantengan su confidencialidad y no relevar el contenido de estos a terceros no autorizados estrictamente por el empleador.
20. Destinar el computador entregado por el empleador, para uso exclusivo de las funciones inherentes de su cargo.
21. Abstenerse de instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita de la gerencia de la misma, así como con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
22. Ingresar a paginas no permitidas que pongan en riesgos la ciberseguridad de la empresa.
23. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Empresa a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la Empresa o de terceros.
24. Usar adecuadamente la respectiva dotación y elementos de protección entregados por la empresa.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

ARTICULO 200. Son obligaciones especiales de la empresa **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TOLIMA LTDA** "COOTRANSTOL":

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo está 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 remuneradas necesarias para los fines y en los términos : a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997, b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023, f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servido, 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 practicas 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 es trasladado, 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 respectivos.
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 a 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. Reportar los accidentes de trabajo ante la ARL donde se encuentren afiliados los trabajadores dentro de las primeras 48 horas posteriores a la ocurrencia del mismo.
15. Afiliar al trabajador, una vez inicie el contrato de trabajo, a la seguridad social en pensión, salud y riesgos laborales, y a la caja de compensación familiar, una vez sean aportados los documentos necesarios para tales gestiones. La afiliación a pensión y salud debe el trabajador manifestar a la empresa la entidad donde se sería depositadas sus cotizaciones veinticuatro (24) horas antes de iniciar el contrato de trabajo.
16. 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. 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 o mantener su trabajo.
17. 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.

18. 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.
19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
20. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) 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.
21. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince 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. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
22. Acatar las disposiciones y obligaciones relacionadas con el ACOSO LABORAL que contiene la Ley 1010 de enero 23 de 2006 respecto a su personal directivo y en todos sus niveles, frente a sus compañeros y trabajadores en sus distintos rangos.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 201. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados
2. 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.
3. 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.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deteriora natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. 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 restricciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CTS).
10. Dar aviso a sus superiores o reportar los accidentes de trabajo sufridos por sí mismo o por alguno sus compañeros de trabajo ante la ARL donde se encuentren afiliados de manera inmediata posterior a la ocurrencia del mismo.
11. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
12. Cumplir el contrato de trabajo y prestar todos sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas.
13. Ejecutar todas las labores que se le encomienden según su cargo a satisfacción del empleador.
14. Ejecutar la labor ordenada en el tiempo determinado por el empleador, siempre y cuando no implique un perjuicio para el trabajador.
15. Dar pleno rendimiento en el desempeño de su labor, trabajar de manera efectiva la jornada reglamentaria, el tiempo extra, el acordado en días domingos y festivos en que tuviere que prestar sus servicios a la empresa y en general trabajar y con gran sentido de colaboración.
16. Asistir con puntualidad al trabajo según el horario fijado por el empleador, o el acorde a su cargo.
17. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador, a fin de obtener la puntual asistencia al trabajo.
18. Observar y cumplir estrictamente el procedimiento establecido por la empresa para la legalización de incapacidades, novedades, permisos remunerados y no remunerados.

19. Usar las máquinas, herramientas, vehículos, útiles, materiales, elementos de trabajo y equipos suministrados por la empresa solamente en beneficio de esta; con plena lealtad y evitando hacer, apropiarse o propiciar actos indebidos con ella.
20. Procurar que las máquinas, herramientas, vehículos, útiles, materiales, elementos de trabajo y equipos suministrados por La Empresa den el máximo rendimiento y el mínimo de desperdicio. El empleado se obliga a dar aviso inmediato a sus superiores cuando note algún daño, desperfecto o desperdicio en las máquinas, herramientas, vehículos, útiles, materiales, elementos de trabajo y equipos suministrados por La Empresa.
21. Someterse a las requisas y registros autorizados por la empresa en la forma, días y horas en que ella se señale.
22. Asistir con puntualidad, compromiso y provecho a los cursos especiales de capacitación o entrenamiento organizados por la empresa dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre las partes, empleador y trabajador.
23. Concurrir estrictamente a la hora fijada, a las reuniones de carácter general o en grupo que se organicen por la empresa o se convoquen por esta.
24. Realizar sus funciones y observar todas las ordenes e instrucciones generales o particulares del empleador, atender todas las medidas y precauciones que se le indiquen por sus jefes inmediatos por medio de circulares, memorandos, carteles, cartas, avisos o cualquier medio informativo.
25. Para aquellos trabajadores a quienes La Empresa suministra uniformes, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones de limpieza.
26. Pasar a otra sección, departamento o frente de trabajo cuando el empleador se lo ordene, siempre y cuando esté capacitado para ello y no se le desmejoren las condiciones laborales.
27. Informar de forma inmediata a La Empresa y/o a sus jefes inmediatos sobre hechos y omisiones de cualquier persona incluyéndose a sí mismo, si ello tiene alguna relación con la seguridad de los compañeros de trabajo, de los usuarios o de los bienes de la empresa.
28. Prestar plena cooperación con la Empresa y a sus jefes en todo aquello que represente seguridad para el empleador, clientes y sus intereses.
29. Rendir los informes y reportes que exijan sus superiores o las personas facultadas para hacerlo siempre que la circunstancia así lo amerite.
30. Responsabilizarse de los daños y perjuicios causados por su acción u omisión que se presenten en los vehículos, equipos, herramientas y materiales a su cargo e informar a su jefe inmediato, sobre este hecho de forma oportuna.
31. Cuidar permanentemente de los vehículos, equipos, herramientas y materiales que le han sido suministrado por el empleador para el desempeño de su labor.
32. Permanecer en su sitio de trabajo hasta la terminación de la jornada laboral, salvo estipulación expresa o circunstancias especiales.
33. Cumplir estrictamente con los horarios establecidos por el empleador para los descansos, desayunos y comidas; así como consumir los alimentos solo en los sitios asignados por el empleador.
34. En caso de inasistencia o retardo, dar aviso a su superior, jefe inmediato, o en su defecto a cualquier persona autorizada para recibir información de la inasistencia o retardos a sus labores.
35. Aplicar permanente y en todos sus aspectos, buenas relaciones humanas para un desempeño de sus labores y para lograr una mejor comprensión y colaboración con sus compañeros y superiores.
36. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le sean entregadas por el empleador en señal de recibido.
37. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y la información confidencial del empleador, que conozca en razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
38. Ejecutar las demás funciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo o las que de modo particular o general les sean fijadas por el empleador en los manuales de descripción o circulares y comunicados de cargos u oficios.
39. Asumir los costos por las pérdidas o daños ocasionados por el mal uso de los equipos asignados, teniendo en cuenta el debido proceso para su descuento.
40. Dar estricto seguimiento a las órdenes y/o terapias ordenadas por el médico tratante, así como, asistir a las valoraciones exámenes y controles, y cumplir con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.
41. Poner en conocimiento de la empresa de manera oportuna, cualquier incapacidad, recomendación o restricción laboral que sea expedida por su médico tratante.
42. Asistir de manera oportuna a la realización de exámenes y valoraciones para determinar el origen y la pérdida de capacidad laboral.
43. Durante los periodos de tiempo en los cuales el trabajador se encuentre incapacitado, deberá destinar este tiempo para la recuperación de su salud y no para una actividad alterna que impida o dificulte su recuperación.

44. Dar uso adecuado al teléfono, al Internet y a las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS CONDUCTORES.

ARTÍCULO 202: Además de las obligaciones que rigen para los trabajadores en general, son obligaciones especiales las siguientes:

1. Verificar antes de usar el vehículo que este en buen funcionamiento y que los documentos estén en orden: (lista de chequeo diario) Niveles de aceite- combustible, llantas- documentos vigentes y todos los que exige la norma.
2. En caso de encontrar cualquier tipo de novedades, se debe informar inmediatamente a su superior.
3. Mantener la licencia de conducción vigente.
4. Acatar las normas de tránsito, para evitar sanciones las cuales debe asumir.
5. En caso de accidente, avisar de inmediato a su jefe, propietario de vehículo, coordinador operativo y guardar silencio mientras llegan los abogados para encargarse del caso y solicitar la presencia de la autoridad de tránsito competente.
6. Cumplir con las normas de seguridad e higiene ocupacional, salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente en el momento de la operación del vehículo.
7. Cumplir y acatar las normas de seguridad industrial en el momento de intervención reparación o mantenimiento del equipo automotor (taller de mecánica).
8. El vehículo debe permanecer en las instalaciones o donde indiquen el dueño de vehículo o el asignado por la empresa (no puede irse a un lugar diferente al mencionado).
9. Debe estar en su lugar de trabajo con la debida anticipación para la revisión del carro y demás actividades antes de salir a viajar.
10. Portar uniforme y carnet durante toda la ejecución de su labor para con la empresa.
11. No está permitido subir al vehículo personal ajeno al contratado (familiares- amigos o ejercer la piratería)
12. Avisar al jefe inmediato cualquier falla mecánica que presente el vehículo y reportárselo.
13. Cumplir con las disposiciones de los entes que nos vigilan: Supertransporte, Ministerio de Transporte, Tránsito Municipal, entre otras.
14. Respeto y buen trato a los usuarios del servicio.
15. Mantener siempre en perfectas condiciones de aseo y presentación el vehículo para ofrecer un buen servicio.
16. Conducir de manera apropiada y prudente, preservando la vida propia y la de los pasajeros, así como la integridad física de los demás actores viales que interactúan haciendo uso de la infraestructura vial por donde transita
17. Presentar y mantener actualizado los documentos personales y del vehículo que puedan ser exigidos por las autoridades de tránsito.
18. Uso obligatorio del cinturón de seguridad
19. Proporcionar a la Cooperativa la información personal y del vehículo que esta le solicite.
20. Acatar las órdenes y recomendaciones emanadas de las autoridades competentes de la cooperativa, tales como: Auxiliares operativos- inspector – coordinador operativo – Gerente – Propietario del vehículo, según el caso.
21. Prestar el servicio de acuerdo a las reglamentaciones de las leyes laborales, de tránsito, Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo, políticas de la empresa y demás reglamentación al respecto.
29. Atender diligentemente las rutas y horarios según lo establecido en el plan de rodamiento, u orden de despacho pertinente.
30. Asumir la responsabilidad de la administración del vehículo para los efectos pertinentes de la recaudación de pasajes, gastos de movilización, atención del pasajero, atención de fallas mecánicas, accidentes de tránsito según las atribuciones impartidas.
31. Prestar especial atención para que el trato que reciban los pasajeros sea el mejor y atender de manera cortés las reclamaciones o insinuaciones que estos realicen con ocasión de la prestación del servicio.
32. Presentar a la cooperativa informes relacionados con anomalías que se presenten en la prestación del servicio.

33. Velar porque el vehículo puesto a su cuidado permanezca en condiciones óptimas para la prestación del servicio, desde el punto de vista mecánico, de presentación, mantenimiento y aseo e informar con la debida oportunidad la ocurrencia de fallas en estos aspectos a la persona indicada para la corrección de las mismas.
34. Informar con la debida anticipación al coordinador operativo de la Cooperativa, la separación eventual del servicio del vehículo para la reparación de fallas mecánicas, refacciones y mantenimientos.
35. Asumir el costo de las multas o infracciones de tránsito ocasionadas por el incumplimiento de las normas de tránsito que sean aplicadas al trabajador por resolución de la autoridad competente.
36. Revisar la máquina o vehículo que le ha sido asignado para trabajar antes de empezar a operarlo, en el caso de los vehículos, será necesario verificar que los documentos estén en orden.

OBLIGACIONES DE LOS SUPERVISORES Y COORDINADORES:

ARTÍCULO 203: Además de las obligaciones que rigen para los trabajadores en general, son obligaciones especiales de los Coordinadores y supervisores

1. Fidelidad y lealtad a La Empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus inmediatos colaboradores, con el fin de realizar el trabajo dentro de las normas establecidas por la Empresa, con la calidad y el tiempo exigido.
3. Rendir los informes y reportes que le exijan sus superiores.
4. Asistir puntualmente a las reuniones ordinarias o extraordinarias concertadas por La Empresa y acatar las sugerencias, recomendaciones e instrucciones que la empresa imparta.
5. Ser estricto en el cumplimiento de los turnos y horarios de trabajo de acuerdo con la distribución y reglamentación que establezca La Empresa.
6. Informar oportunamente y sin falta a sus superiores sobre hechos y omisiones de cualquier persona, si ello tiene alguna relación con la seguridad, disciplina, ambiente laboral y en general con la buena marcha de La Empresa.
7. Prestar plena cooperación con el empleador en todo aquello que represente seguridad para La Empresa sus trabajadores e intereses.
8. Mantener permanentemente y en todos los aspectos, buenas relaciones humanas para un apropiado desempeño de su labor y lograr mejor comprensión de colaboradores y demás compañeros bajo su mando.
9. Impulsar permanente el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal para obtener rendimiento de producción de alta calidad.
10. Asumir las responsabilidades de su cargo y las consecuencias que ello pueda generar.
11. Asesorar al personal en los diferentes cargos y guiarlo con la persona idónea de la organización.
12. Tener la debida confidencialidad en asuntos internos que lleguen a su poder o de los cuales tenga conocimiento.
13. Abstenerse de ofrecer a terceros referencias laborales de compañeros antiguos y vigentes.
14. Cumplimiento a la normatividad vigente de los entes que nos vigilan.

CAPITULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES

PARA LA EMPRESA

ARTICULO 204. Se prohíbe a 'LA EMPRESA COOTRANSTOL'.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrito de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse de conclusiones, retenciones o Compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones,

- para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley les autorice.
- c. El Banco de acuerdo a 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.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha referido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST.).
 12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
 13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
 14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
 17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental". (Ley 2466 de 2025)

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 205. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, objetos, 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. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior sobre asuntos relacionados con su trabajo, incumplir los reglamentos de trabajo o faltar al mutuo respeto debido entre superiores y subalternos.
4. Apropiarse indebidamente para sí o para beneficiar a terceros de elementos de trabajo, materias primas, productos elaborados u otros objetos de propiedad de la empresa, de los trabajadores, de los contratistas o de otros.
5. Atemorizar, coaccionar, intimidar, agredir, injuriar, discutir con los compañeros de trabajo o superiores dentro de la Empresa o en el lugar donde preste los servicios.
6. Guardar y portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo (vehículos- oficinas).
7. 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.
8. 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.
9. Usar los útiles, equipos, vehículos o herramientas suministradas por el empleador con un propósito distinto del trabajo contratado.
10. Presentarse en horarios diferentes a los fijados en este reglamento, salvo casos en los que el empleador ha otorgado permiso previo. Sin embargo, se entenderá la ausencia en caso de acontecer eventos de casos fortuitos o fuerzas mayores debidamente comprobadas.
11. Uso de dispositivos móviles personales en los horarios de trabajo; sin embargo, solo será permitido en casos de grave calamidad doméstica, la cual se deberá comprobar.
12. Fomentar manifestaciones grotescas, poco cordiales de cualquier género contra sus superiores, ordenar, incitar, realizar o participar en actividades ilegales.
13. Realizar cualquier acto que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, vehículos, útiles, materiales, elementos de trabajo y equipos suministrados por la empresa, de sus compañeros o de terceros y que ponga en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores y a terceras personas.
14. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al superior y/o sin autorización expresa de un jefe inmediato o superior, o de la persona autorizada para conceder permisos.
15. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin orden o autorización expresa de su respectivo superior.
16. Discutir asuntos políticos, religiosos y de otra índole que sean blanco de discusión y malos entendidos en horas de trabajo.
17. Efectuar reuniones dentro de las instalaciones de la empresa, cualquiera sea su trabajo, sin permiso especial de la gerencia de la misma.
18. Disminuir sin justa causa a juicio del empleador el rendimiento en el trabajo.
19. Suplantar a sus compañeros de trabajo en el cumplimiento de los deberes que competen a cada trabajador.
20. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes - referencias laborales o procedimientos de la organización.
21. No efectuar la labor encomendada o hacerla defectuosa o negligente.
22. Confiar a otro trabajador o a un tercero sin autorización del empleador, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos y materiales del empleador.
23. Dejar de marcar en el punto de trabajo efectivo al inicio de la jornada y al finalizar la misma.
24. Prestar con cualquier propósito el carné que lo identifica, o hacer uso del carné de otro compañero.

25. Cambiar de puesto de trabajo o turno sin la autorización del jefe inmediato.
26. Permanecer en los sitios para consumir los alimentos en horas diferentes a las asignadas para ello, sin autorización del jefe inmediato.
27. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor o antes de la hora de terminación de su turno o de la señal respectiva para abandonarlo.
28. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.
29. Ingerir, proveer, solicitar y ofrecer dentro de la empresa y en los demás lugares donde se presten los servicios de la empresa licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, sustancias alucinógenas o cualquier sustancia o producto semejante.
30. Fumar y vapear en los sitios prohibido para ello.
31. Destruir, dañar, retirar, ocultar, falsificar documentos de los archivos o de cualquier oficina de la empresa, o darlos a conocer sin autorización expresa del empleador.
32. Accionar, manipular o usar vehículos, maquinas, herramientas, materiales, y productos del empleador, que no le hayan sido asignados, o sin autorización del mismo.
33. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagares o cualquier otro instrumento negociable, artículos, o valores que le son entregados con destino exclusivo a favor o beneficio de la empresa, o por estar con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.
34. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
35. No atender órdenes o instrucciones impartidas por sus superiores.
36. No prestar la atención y cuidado debido al trabajo asignado.
37. Tomar para sí o para otros alimentos de los compañeros de trabajo.
38. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas de la jornada, sin permiso u orden del respectivo jefe.
39. Laborar horas extras, días festivos o dominicales, sin autorización expresa de su jefe.
40. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa.
41. Utilizar uniformes distintos a los suministrados por el empleador.
42. Vender, regalar o cambiar uniformes y en general toda dotación suministrada por el empleador o usarlos fuera del sitio de trabajo.
43. Deteriorar, rayar las paredes, puertas y vidrieras o dejar utensilios de comida en los sitios de trabajo o en lugares no indicados para ello.
44. Conversar habitualmente con sus compañeros de trabajo, con perjuicio del rendimiento en sus labores.
45. Contestar de forma descortés a sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, visitantes, proveedores y comunidad en general.
46. Omitir información a la empresa sobre cualquier observación tendiente a evitar daños y perjuicios.
47. Pasar por los puestos de trabajo de otros compañeros, vendiendo artículos en general, como alimentos, bienes, equipos o servicios durante su jornada laboral.
48. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la empresa.
49. Desacatar las medidas de higiene y seguridad dictadas por la empresa y por las autoridades del ramo igual que el no observar consumo cuidado y diligencia las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
50. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S, siempre que la circunstancia permita continuar con las actividades contratada por el empleador.
51. No elaborar o hacer incorrectamente el registro diario de actividades o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo que se le solicite.

52. No presentar la debida diligencia para la realización de estudios de calidad, tiempo y métodos o de otra índole que requiera la empresa.
53. Negarse sin causa a cumplir orden del superior siempre que ella no lesione su dignidad.
54. Usar teléfonos de la empresa sin autorización, o darle un uso indebido.
55. Cometer errores debido a descuidos que ocasionen mala calidad y en general gastos y perjuicios.
56. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores o aplicarlos incorrectamente por descuido o por no solicitar información.
57. Permitir el ingreso de terceras personas a La Empresa, sin documentación requerida (arl- eps) ajenas al igual que menores de edad.
58. Dormir en los sitios y horas de trabajo o en cualquier lugar de La Empresa.
59. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
60. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro de las instalaciones de la Empresa, y que ponga en entredicho su buen nombre.
61. Llevar fuera de las oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la compañía, prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
62. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
63. Suministrar a terceros sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
64. Instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita por parte del área encargada, así cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
65. Recibir comisiones, dádivas, prebendas, propinas o presentes de los clientes, terceros o proveedores por razón de la labor que se le ha encomendado por la Empresa o como contraprestación de los servicios para los cuales fue contratado el trabajador.
66. Transportar en los vehículos del empleador, personas diferentes a los usuarios de las rutas diarias o las de viajes ocasionales, sin la debida autorización de los superiores.
67. Manejar los vehículos de la empresa sin la licencia respectiva, o con esta y/o demás documentos del vehículo vencidos.
68. Permitir que el vehículo o equipo asignado por el empleador sea movido o conducido por personas diferentes al respectivo conductor.
69. Conducir y/o presentarse vehículos del empleador bajo los efectos del alcohol o bajo el consumo de sustancias alucinógenas.
70. Exceder el límite de velocidad establecido para circular por las vías donde le corresponda transitar
71. No usar el cinturón de seguridad
72. Conducir mientras se habla o usa el celular.
73. Extraer de los vehículos de la empresa cualquier elemento propio del automotor, sin contar con la correspondiente autorización.

CAPITULO XIX SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 206. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

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. *(No aplica para conductores, para ello remítase a la tabla de faltas de conductores)*

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause 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 y deberes contractuales y 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.
5. La violación por parte del trabajador en las normas de seguridad y salud en el trabajo por primera vez implica suspensión hasta por tres (3) días, quedando a juicio del empleador la gravedad de la misma.

PARÁGRAFO 1. 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 207. Constituyen faltas graves y pueden ser causal de terminación del contrato con justa causa incluyendo aquellas referidas en el artículo 62 del C.S.T y las enunciadas dentro del contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez las siguientes:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada de 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.
5. Ingresar a las instalaciones de la empresa en horas no laborables sin permiso por escrito del jefe inmediato.
6. Realizar cualquier acto que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, vehículos, útiles, materiales, elementos de trabajo y equipos suministrados por la empresa y que ponga en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores y a terceras personas.
7. Ingerir, consumir, mantener, proveer, solicitar y ofrecer dentro de la empresa y en cualquier cantidad licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, sustancias alucinógenas o cualquier sustancia o producto semejante.
8. Transportar en los vehículos del empleador, personas diferentes a los usuarios de las rutas diarias o las de viajes ocasionales, sin la debida autorización de los superiores.
9. Realizar transporte informal con personas o usuarios cobrando un valor determinado, para su beneficio
10. Manejar los vehículos de la empresa sin la licencia respectiva, o con esta y/o demás documentos del vehículo vencidos.
11. Permitir que el vehículo o equipo asignado por el empleador sea movido o conducido por personas diferentes al respectivo conductor.
12. Tomar para sí o para terceros, dineros de propiedad de la empresa.
13. Apropiarse indebidamente para sí o para beneficiar a terceros de elementos de trabajo, materias primas, productos elaborados u otros objetos de propiedad de la empresa, de los trabajadores, de los contratistas o de otros.
14. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagares o cualquier otro instrumento negociable, artículos, o valores que le son entregados por concepto con destino exclusivo a favor o beneficio de la empresa, o por esta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.
15. Las faltas al trabajo sin justa causa.
16. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior sobre asuntos relacionados con su trabajo, incumplir los reglamentos de trabajo o faltar al mutuo respeto debido entre superiores y subalternos.

17. El operar equipos o vehículos sin tener la licencia de conducción con la categoría requerida para hacerlo y sin contar con la autorización del superior jerárquico, así el titular del equipo o vehículo se lo haya permitido.
18. Faltar al respeto, golpear, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en algún momento dado se encuentren en las instalaciones de la empresa.
19. Violación por parte del trabajador de las normas de seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo por segunda vez.
20. Falsificar o alterar documentos públicos o privados.
21. Exceder el límite de velocidad establecido para circular por las vías donde le corresponda transitar
22. No usar el cinturón de seguridad
23. Conducir mientras se habla o usa el celular.
24. Extraer de los vehículos de la empresa cualquier elemento propio del automotor, sin contar con la correspondiente autorización.
25. Presentar dos llamados de atención con su respectivo descargo por incumplimiento de las disposiciones contenidas en contrato de trabajo, disposiciones normativas sobre el reglamento de trabajo, al igual que a las prescripciones de orden; obligaciones y prohibiciones, funciones generales y específicas, manuales de funciones, circulares, comunicados y procedimientos internos, reglamento de Higiene y Seguridad y en general a todas las instrucciones impartidas por el empleador.
26. Hacer circular rumores que expongan a la Empresa o a cualquiera de sus trabajadores o directivas con previa comprobación de los hechos.
27. Dormir, leer, jugar, charlar, participar en corrillos o fomentar conversaciones que distraigan su actividad propia o el oficio de los demás trabajadores.
28. Oponerse a que los vigilantes, porteros o celadores, cumplan con sus funciones, tales como requisas personales, de paquetes, bolsos o vehículos, presentación de carnet, exigencias de autorizaciones tales como permisos personales, salida al médico, salida de materiales, maquinas, herramientas o cualquier otro objeto. Así como también darles a estas personas un trato irrespetuoso o indebido.

PARÁGRAFO 2. Todas las anteriores, faltas graves constituyen la configuración de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo o la suspensión del mismo hasta por 2 meses.

ARTÍCULO 208. ESCALA DE SANCIONES ESPECIALES PARA CONDUCTORES.

FALTAS Y/O PROHIBICIONES	DECISIONES TOMADAS POR CAUSA DE LA FALTA Y/O REINCIDENCIA COMETIDA			
	(Entiéndase que la terminación del contrato con justa causa no es una sanción disciplinaria, sino la consecuencia después del proceso disciplinario y/o de la falta cometida)			
	primera vez	segunda vez	tercera vez	cuarta vez
La presentación personal inadecuada y no uso del uniforme de la empresa.	llamado de atención por escrito	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
La comisión de faltas comprobadas contra directrices empresariales referentes al desarrollo de su cargo.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato	
No dar oportuno aviso a la cooperativa y/o negarse a colaborar con las autoridades de tránsito o personal autorizado de la cooperativa en caso de accidentes de tránsito.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato

El ingerir bebidas alcohólicas portando el uniforme de la cooperativa fuera del servicio con lo cual se afecte la imagen institucional.	llamado de atención por escrito	suspensión de 8 días sin remuneración	terminación de contrato	
Obstruir las vías internas de los terminales de transporte o plataformas de ascenso y descenso de pasajeros	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
No realizar conteo de los pasajeros	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
Salir con pasajeros sin tiquete de viaje de las terminales de transporte	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
El incumplimiento a la normatividad vigente del código nacional de tránsito, demás normas al respecto y otros requisitos legales.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato	
La demora en el parqueo del vehículo con la debida antelación para la realización del despacho en la hora prevista para la prestación del servicio.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
El ingerir bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas durante la jornada laboral y la prestación del servicio.	terminación del contrato			
Presentarse en estado de embriaguez superior a cero o dar positivo, o negarse a realizar los test o pruebas alcohólicas	suspensión de 8 días sin remuneración	terminación del contrato		
Maltratar física y/o verbalmente a los usuarios del servicio o permitir y ocultar dichos comportamientos en el vehículo asignado a su responsabilidad.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
No cumplir las obligaciones relacionadas con el mantenimiento del óptimo estado del vehículo para la prestación del servicio.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
No cumplir con las revisiones preventivas bimensuales (Resolución 315 de 2013)	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
Resultar responsable ante la ocurrencia de accidentes de tránsito, por desacato consciente y culposo de las normas de tránsito.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Por la imposición de multas y sanciones aplicadas a la empresa ante la ocurrencia de faltas por desacato o violaciones de las normas para la operación de las rutas de la empresa.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación del contrato	

Cambio de conductor en la ruta sin autorización de los jefes inmediatos	8 días de sanción sin remuneración	terminación del contrato		
Uso de dispositivos tecnológicos durante la operación del vehículo	8 días de sanción sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación del contrato	
El incumplimiento de la realización de las líneas establecidas en el plan de rodamiento, cuando sea responsabilidad del conductor.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
El incumplimiento del tiempo para el cubrimiento del servicio de acuerdo con el tiempo de recorrido convencional establecido, sin justificación válida para ello.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
No acatar las órdenes y recomendaciones del jefe inmediato relacionadas con la prestación del servicio.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
El efectuar cambios no autorizados en las rutas asignadas que modifiquen el recorrido habitual de las mismas.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
El apropiarse indebidamente de dineros y bienes pertenecientes al propietario del vehículo y de los usuarios del servicio.	suspensión de 8 días sin remuneración	terminación del contrato		
Permitir a personal no autorizado por la empresa la conducción del vehículo bajo su responsabilidad.	terminación del contrato			
Utilizar vehículos de la empresa para uso particular.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Recibir transbordo de pasajeros de otras empresas dentro de los terminales sin comprar el tiquete de los pasajeros	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Incumplir con el procedimiento de equipaje de bodega	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Transportar el vehículo con exceso de pasajeros respecto a la capacidad autorizada de la tarjeta de operación	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	suspensión de 30 días sin remuneración	terminación de contrato
Realizar expresos y/o servicios especiales sin autorización de los jefes inmediatos y sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para ello.	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	

Manipular o alterar los sistemas de seguridad y georreferenciación (gps) de los vehículos	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Incumplimiento en el chequeo preoperacional del vehículo	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Conducir el vehículo con conocimiento de causa que presenta fallas mecánicas	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	
Conducir el vehículo incumplimiento las recomendaciones y/o restricciones médicas laborales	suspensión de 8 días sin remuneración	suspensión de 15 días sin remuneración	terminación de contrato	

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 209. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. (Art. 62 cst)

Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. Permitir a personal no autorizado por la empresa la conducción del vehículo bajo su responsabilidad.
17. El ingerir bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas durante la jornada laboral y la prestación del servicio.

PARÁGRAFO 1. En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 210. 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,)

CAPITULOXXII

PUBLICACIÓN

ARTICULO 211. El empleador publicará el reglamento de trabajo en su oficina principal, 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 podrán acceder en cualquier momento.

En las taquillas será enviado de manera física, para que los trabajadores accedan a él y se dejará constancia de dicha actuación.

CAPITULOXXIII VIGENCIA

ARTICULO 212. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en lo forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 213. 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 "COOTRANSTOL"

Fecha de actualización: 23 de Junio de 2026



ISRAEL GARCIA BARREIRO
Gerente