



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CUEROS Y PLASTICOS MILENIO S.A.S.

CAPÍTULO I Sometimiento de Empresa y Trabajadores

Art. 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la sociedad CUEROS Y PLASTICOS MILENIO S.A.S., con NIT 900.408.298-5, con domicilio principal en la ciudad de Medellín (Antioquia), en la Carrera 50 No. 45-79 Local 303 y representada legalmente por John Freddy Robledo Correa, identificado con cédula de ciudadanía 71.877.103, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los establecimientos de comercio de su propiedad. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

CAPÍTULO II Condiciones de Admisión

Art. 2. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa deberá enviar su hoja de vida con su información personal, familiar y profesional, además deberá acompañar su solicitud de empleo con los siguientes documentos:

- a). Libreta militar en el caso de los hombres que aspiren a tener un cargo en la empresa.
- b). Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c). Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d). Examen médico General donde se certifique las condiciones idóneas de salud de la persona que aspira al cargo, el cual será sufragado por el empleador e



igualmente el examen se debe realizar al retirarse de la empresa.

e). Diplomas o certificados que prueben su aptitud profesional, técnica o tecnológica, si el cargo al que aspira se relaciona con este tipo de formación académica.

f). Hoja de vida con todos sus datos personales y los de localización y contacto física y electrónica.

Parágrafo: El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, caso en el cual lo hará saber al aspirante de manera oportuna.

CAPÍTULO III

Contrato de Trabajo y sus Modalidades

Art. 3. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. 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, sin que en ningún caso pueda pactarse sanción para el trabajador que omita dicho preaviso. (Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025).

Art. 4. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años, los cuales deberán celebrarse por escrito. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente; cuando se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo, mediante acuerdo escrito, el número de veces que estimen conveniente, pero después de la cuarta prórroga no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año, sin superar en ningún caso el término máximo de cuatro (4) años. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del



plazo pactado o de su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga. Igualmente podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, los cuales deberán constar por escrito e indicar de forma precisa y detallada la obra o labor contratada. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO IV

Contrato de Aprendizaje

Art. 5. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la empresa a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el apoyo de sostenimiento mensual convenido, de la forma prevista en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Art. 6. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 7. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- A. Nombre de la empresa o empleador.
- B. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- C. Oficio que es materia del aprendizaje. programa respectivo y duración del contrato.
- D. Obligación del empleador. y del aprendiz y derechos de éste y aquel.
- E. Valor del apoyo de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.



- F. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- G. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- H. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Art. 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Art. 9. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual conforme a lo regulado por las normas que se refieren a la materia. (Artículo 30 de la ley 789 de 2002, artículo 21 de la ley 2466 de 2025 y demás normas que lo complementen, modifiquen o adicionen).

Art. 10. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes.

- A. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y
- B. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Art. 11. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

- A. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
- B. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza, y



C. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Art. 12. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

Art. 13. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

Art. 14. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Parágrafo 1: Los primeros dos meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

Parágrafo 2: El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.



Parágrafo 3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO V

Periodo de Prueba

Art. 15. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Art. 16. El período de prueba debe ser estipulado por escrito en cada contrato y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Art. 17. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Art. 18. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continúa al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones a que tienen derecho todos los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Trabajadores Ocasionales o Transitorios



Art. 19. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO VII

Horario de Trabajo

Art. 20. El horario de trabajo en la empresa será definido por el empleador de acuerdo con las necesidades de prestación del servicio, y será publicado oportunamente con el propósito de enterar a los trabajadores con suficiente antelación de la modificación de sus horarios de servicio.

La empresa podrá definir horarios diferentes de acuerdo a las distintas áreas de servicio, y los trabajadores de cada área estarán en la obligación de acatarlo según las variaciones que imponga el empleador de conformidad con su facultad subordinante.

El horario de trabajo respetará las reglas sobre la jornada máxima permitida de conformidad con la legislación laboral vigente. No obstante, en caso de requerir el servicio del trabajador en una jornada superior, solo de forma excepcional podrá convenirlo con el trabajador y habrá lugar a la remuneración de los respectivos recargos por trabajo suplementario.

Antes de finalizar la jornada laboral el trabajador empleará los últimos 10 minutos para asear su puesto de trabajo y dejarlo debidamente organizado antes de salir.

Parágrafo 1. Períodos de descanso. El día de descanso obligatorio a la semana será el DOMINGO, adicionalmente todo trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones equivalente a 15 días hábiles de descanso por cada año de servicios laborado.

Parágrafo 2: Los trabajadores que laboren el día de descanso obligatorio serán



remunerados con el recargo respectivo de acuerdo con la implementación gradual establecida en el párrafo transitorio del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025; de tal suerte que el porcentaje de recargo será bajo las siguientes reglas:

- A partir del 1 de julio de 2025 y hasta el 30 de junio de 2026, el 80%
- A partir del 1 de julio de 2026 y hasta el 30 de junio de 2027, el 90%
- A partir del 1 de julio de 2027, el 100%

Parágrafo 3: Entre empleador y trabajador podrán acordar jornadas flexibles de trabajo que sobrepase hasta en dos horas la jornada máxima legal permitida sin tener derecho a recargo por horas extras, siempre y cuando en la semana no sobrepase el límite de la jornada máxima legal semanal.

Parágrafo 4. Los trabajadores tendrán derecho a los recargos por horas extras, trabajo nocturno, dominical o festivo, en caso de trabajar en las jornadas que así lo ameritan.

CAPÍTULO VIII

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

Art. 21. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 y las 19:00 horas. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 19:00 y las 6:00 horas.

Art. 22. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada máxima legal permitida.

Art. 23. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

Art. 24. Tasas y Liquidación de recargos.

- A. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno,



con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

- B. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- C. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- D. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera autónoma y exclusiva, es decir sin perjuicio de los demás recargos que se causen en el mismo período.

Art. 25. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

Art. 26. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente haya autorizado la realización del mismo a sus trabajadores teniendo en cuenta las jornadas ordinarias contenidas en el artículo 20 del presente reglamento.

Parágrafo 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo 2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa y deberá entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

CAPÍTULO IX

Días de Descanso Legalmente Obligatorio



Art. 27. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los siguientes días de fiesta civil o religiosa que son reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

- A. Primero de enero
- B. Seis de enero
- C. Diez y nueve de marzo
- D. Primero de mayo
- E. Veintinueve de junio
- F. Nueve de julio
- G. Veinte de julio
- H. Siete de agosto
- I. Quince de agosto
- J. Doce de octubre
- K. Primero de noviembre
- L. Once de noviembre
- M. Ocho de diciembre
- N. Veinticinco de diciembre
- O. Jueves y viernes santo
- P. Ascensión del señor
- Q. Corpus Christi
- R. Sagrado corazón de Jesús

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 2. Cuando la empresa requiera de trabajos habituales o permanentes en día Domingo, el empleador fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Parágrafo 3. Los descansos remunerados del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, nueve de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, ascensión del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.



Art. 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 27 del presente reglamento la empresa suspendiere el trabajo, se obliga a pagarlo como descanso remunerado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso con los trabajadores para la suspensión.

CAPÍTULO X

Vacaciones Remuneradas

Art. 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Art. 30. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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

Art. 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Art. 32. Puede el trabajador solicitar al empleador que en lugar de otorgar la totalidad del período de vacaciones, solo otorgue la mitad del mismo y que la otra mitad se la compense en dinero.

Art. 33. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Art. 34. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

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



CAPÍTULO XI

Permisos

Art. 35. La empresa concederá a sus trabajadores licencia remuneradas en los siguientes casos:

- A. Para el ejercicio del derecho al sufragio, caso en el cual la licencia solo comprenderá el tiempo necesario para asistir al puesto de votación y depositar su respectivo voto.
- B. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- C. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal o familiar que involucre parientes 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, que sea de carácter intempestivo e imprevisible y cuya atención requiera inexorablemente la presencia del trabajador en la atención del evento para resolverlo o conjurar sus efectos.
- 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.
- 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.

Parágrafo 1. Los trabajadores podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el



uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. Para poder acceder a este beneficio, el trabajador deberá registrar durante todos los días del semestre, al inicio de su jornada laboral, la utilización de la bicicleta, mecánica o eléctrica, como medio de transporte. No aplica para esta prerrogativa medios de transporte análogos como patinetas o motocicletas eléctricas, únicamente se validará el uso de bicicleta.

Parágrafo 2. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

Parágrafo 3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

Parágrafo 4. En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. En los casos de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

Art. 36. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad (hijos, nietos, abuelos, padres y hermanos), primero de afinidad (suegros) y primero civil (padres adoptantes e hijos adoptivos), el empleador debe conceder al trabajador una licencia por luto remunerada de cinco (5) días hábiles. El suceso que da lugar a esta licencia debe ser demostrado por el trabajador dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia y mediante certificado expedido por autoridad competente.

CAPÍTULO XII

Salario Mínimo Legal y Períodos de Pago

Art. 37. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, por tarea etc. pero siempre respetando el salario mínimo mensual legal vigente.



Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo el de primas legales, 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.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes parafiscales, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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.

Art. 38. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. También, la empresa podrá optar por realizar los pagos mediante transferencia electrónica a la cuenta de ahorros del trabajador cuando éste lo autorice.

Art. 39. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- A. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago de los salarios no puede ser mayor de un mes.
- B. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.



CAPÍTULO XIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Art. 40. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Art. 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores por los riesgos ATEL (Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral) los prestará la IPS dispuesta por la ARL a la cual se encuentran afiliados los trabajadores de la empresa al momento de ocurrir el riesgo amparado.

Art. 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Sí éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Art. 43. 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 ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa, se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, incurrirá en falta grave.

Art. 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes en general, y en particular a



las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos, máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Art. 45. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 46. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 47. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 48. Todo accidente de trabajo será reportado e investigado conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El empleador diligenciará el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los términos legales, adelantará la respectiva investigación del accidente y llevará los registros propios del SG-SST, tales como la matriz de ausentismo y demás documentos de seguimiento, en los que se dejará constancia de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió, los testigos si los hubiere y un relato sucinto de lo sucedido.

Art. 49. 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, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente



sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XIV

Políticas y Procedimientos Internos

Art. 50. Todos los trabajadores deberán conocer y cumplir las políticas y los procedimientos internos adoptados por la empresa, entre ellos: (i) la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); (ii) la Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; (iii) la Política de prevención del acoso laboral; (iv) la Política de prevención del acoso sexual; (v) la Política de desconexión laboral; (vi) la Política de protección de datos personales; y (vii) los procedimientos e instructivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La empresa dará a conocer y divulgará dichas políticas y procedimientos, y su incumplimiento se sancionará de conformidad con el presente reglamento.

CAPÍTULO XV

Obligaciones de los Trabajadores

Art. 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.



- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa. Siendo el conducto regular a seguir primero con el supervisor, en caso que persista el inconveniente que provoca la observación, reclamo o siga sin resolver la solicitud, se deberá informar al Jefe de Producción; y por último, en caso de persistir el inconveniente se remitirá a la gerencia de la empresa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y acatar 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Conservar una adecuada presentación personal durante la jornada de trabajo, evitando en todo momento desprenderse de sus prendas de vestir. Asimismo deberán conservar una higiene apropiada y acorde con las labores que desempeñan.

Parágrafo. En todo caso, las órdenes que imparta el empleador para lograr los fines de la empresa, no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

CAPÍTULO XVI

Labores Prohibidas para los Menores

Art. 52. Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:



- A. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- B. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- C. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- D. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- E. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- F. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- G. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- H. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- I. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- J. Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, u otras máquinas particularmente peligrosas.
- K. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”



podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XVII

Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores

Art. 53. Son obligaciones especiales del empleador:

- A. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para el cumplimiento de sus labores.
- B. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- C. 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.
- D. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- E. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- F. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 35 y 36 de este reglamento.
- G. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia



en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- H. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- I. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- J. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia motivada en el embarazo o parto.
- K. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- L. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- M. Implementar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, removiendo las barreras actitudinales, comunicativas y físicas, de conformidad con el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, para que puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- N. Implementar, con la orientación de la Unidad del Servicio Público de Empleo, acciones para eliminar cualquier barrera de acceso o permanencia y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto y personas en condición de vulnerabilidad.
- O. 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.

- P. 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 o de tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, garantizando la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja e intrafamiliar.
- Q. Contratar o mantener contratados trabajadores con discapacidad en la proporción que establezca la ley según el número total de trabajadores de carácter permanente; dichas personas deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social, y el empleador reportará estos contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración. (Numerales 13 a 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionados por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).

Art. 54. Son obligaciones especiales del trabajador:

- A. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- B. Colaborar de manera armónica y coordinada con la ejecución de las distintas tareas encomendadas, atendiendo siempre al equilibrio en el esfuerzo cuando se trabaja en equipo y velando por el bienestar de los compañeros de trabajo a fin de evitar un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- C. 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.
- D. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.



- E. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- F. Abstenerse de utilizar apodos entre compañeros y de agredirse física o verbalmente.
- G. Abstenerse de demostrar afecto especial por algún compañero de trabajo con quien sostenga una relación sentimental, de tal forma que interfiera con las labores habituales o con la armonía entre los compañeros de trabajo.
- H. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- I. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa, siempre y cuando no ponga en riesgo su propia vida o integridad física.
- J. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa o por las autoridades competentes y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
- K. Hacer uso adecuado y oportuno de los elementos que suministre el empleador para la protección y la seguridad industrial.
- L. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- M. Abstenerse de utilizar elementos electrónicos como celulares, radios, computadores, tabletas, o cualquier otro elemento que impida o dificulte el desempeño de sus funciones, salvo cuando dichos elementos estén autorizados por el empleador.
- N. Mantener el puesto de trabajo organizado y dejar los elementos de trabajo en los lugares dispuestos para ellos.
- O. Abstenerse de trabajar en horario diferente al autorizado previamente por su empleador de forma expresa y por escrito.



Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones especiales contenidas en este artículo será considerado como falta grave.

CAPÍTULO XVIII

Prohibiciones Especiales para la Empresa y Trabajadores

Art. 55. Se prohíbe a la empresa

- A. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial. Esto sin perjuicio de las retenciones que debe hacer el empleador por mandato de la ley tales como aportes a al sistema general de seguridad social o gravámenes que versen sobre el salario de los trabajadores.
- B. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- C. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- D. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- E. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- F. Discriminar a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas mediante 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



no relacionado con su ejercicio laboral. Se prohíbe igualmente el racismo, la xenofobia y cualquier forma de discriminación por razón de la ideología política, la etnia o el credo religioso en el ámbito del trabajo.

- G. 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 o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a realizar dichas labores no podrá ser razón para disminuir su salario ni desmejorar sus condiciones, siendo obligación del empleador garantizar su permanencia y reubicación en un puesto acorde con su estado.
- H. Discriminar a las personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- I. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial o étnico, o por razón de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
- J. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para que dejen el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. (Numerales 10 a 15 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionados por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025).

Parágrafo. Las facultades derivadas de la subordinación no podrán constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, la etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, la edad, las condiciones económicas, las condiciones sobrevinientes de salud, las preferencias políticas o religiosas, ni por el ejercicio de la sindicalización, y en ningún caso podrán afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora. (Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025).

Art. 56. Se prohíbe a los trabajadores:

- A. Sustraer de los establecimientos los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- B. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, así como también en un estado que denote resaca o guayabo.



- C. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los celadores.
- D. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.
- E. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- F. Hacer rifas, colectas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo sin autorización previa del empleador.
- G. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
- H. Realizar actividades diferentes a las autorizadas por la empresa en su jornada de trabajo. Particularmente quedan prohibidas las ventas de cualquier tipo de productos en la jornada de trabajo.
- I. Fumar durante la jornada de trabajo o en las instalaciones de la empresa, aunque sea fuera de la jornada laboral.
- J. Sustraer de la empresa las bases de datos electrónicas o físicas donde reposen datos de clientes o potenciales clientes sin autorización del empleador, asimismo utilizar los mismos elementos en labores diferentes a las autorizadas por el empleador.

CAPÍTULO XIX

Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias



Art. 57. Para efectos de este capítulo las faltas se clasificarán como leves y graves, teniendo en cuenta siempre que la reincidencia en tres faltas leves convierte la conducta en falta grave.

Art. 58. Se consideran faltas leves el incumplimiento de los deberes enumerados en el artículo 51 del presente reglamento, y las conductas descritas a continuación:

- A. El retardo en la hora de entrada, sin excusa justificada.
- B. La falta en el trabajo en el turno correspondiente, sin excusa justificada.
- C. Salir de la empresa o lugar de trabajo sin autorización, antes de terminar el turno.
- D. No utilizar los elementos de protección personal necesarios para la labor que estén realizando.
- E. No reportar de manera oportuna el mal estado de una máquina, herramienta o espacio de trabajo en mal estado.
- F. Realizar tareas críticas o de exposición a factores de riesgo sin verificar las condiciones de seguridad (condiciones de riesgo), del sitio de trabajo, sin contar con el permiso previo, debidamente diligenciado y avalado por el personal competente en seguridad y salud en el trabajo, bien sea de la empresa o proyecto donde se ejecutará la labor sin que se produzca daño material o personal.
- G. No acatar, desobedecer o ejecutar de forma parcial las órdenes o instrucciones legítimas impartidas por un superior jerárquico, siempre que estén relacionadas directamente con las funciones, responsabilidades o actividades propias del cargo y se encuentren dentro del marco legal, reglamentario y organizacional vigente.
- H. Salir de las dependencias de la empresa o lugar de trabajo donde se encuentre laborando, en el turno correspondiente, sin previa autorización.



- I. Suspender o abandonar el trabajo sin autorización, permaneciendo dentro de las instalaciones de la empresa o del lugar de trabajo.
- J. Hacer uso indebido de permisos o licencias concedidas por la Empresa.
- K. No guardar o entregar las herramientas, materiales, materias primas o productos en los sitios señalados para tal efecto.
- L. Mantener el puesto de trabajo en desorden o dejar herramientas, equipos o materiales fuera de su lugar asignado.
- M. Ocasionar daños leves o graves a las herramientas, materiales, materias primas o productos por mal uso de estas.
- N. Utilizar los equipos, herramientas, materiales, materias primas, productos en proceso o terminados para tareas distintas a las asignadas así sean propias del proceso de producción.
- O. El uso inadecuado de los elementos de dotación de trabajo suministrada por la Empresa.
- P. El uso del celular o cualquier dispositivo de entretenimiento electrónico, sin previa autorización durante la jornada laboral.
- Q. El uso de auriculares durante la jornada laboral.
- R. Hacer mal uso de los servicios sanitarios de la empresa o de los elementos de aseo que ésta suministra.
- S. La omisión en la lectura y/o diligenciamiento de las circulares, informes y manuales que lleven a cometer errores o atrasar una tarea propia o del equipo.



- T. Utilizar el Internet para fines diferentes a los laborales, dentro de la jornada laboral en las instalaciones de la empresa o lugar de trabajo asignado.
- U. Incumplir con la obligación de informar o reportar oportunamente al jefe inmediato o al área correspondiente el desarrollo y cumplimiento de las tareas asignadas.
- V. Sostener conversaciones prolongadas ajenas a las funciones laborales, que interrumpan o afecten la productividad, el cumplimiento de compromisos o el normal desarrollo de las actividades.
- W. No participar de las capacitaciones obligatorias programadas por la compañía, sin la debida justificación.
- X. Negarse a presentar, o no superar las pruebas de seguridad y salud en el trabajo, que en cualquier momento ordene la empresa, los jefes inmediatos, personal de salud en el trabajo y/o autoridades competentes.
- Y. Disminuir de manera notoria, reiterada o injustificada la calidad, exactitud o cumplimiento de las funciones asignadas, afectando la eficiencia, productividad o estándares establecidos por la empresa o clientes.
- Z. Realizar comentarios que afecten el clima laboral y el normal desarrollo de las actividades, tales como chistes ofensivos, burlas, incluyendo bromas de carácter denigrante o de humillación.
- AA. El reporte o queja por parte de los clientes por conductas inapropiadas, mal manejo de recursos, llegadas tarde, trabajos mal hechos.

Art. 59. Se consideran faltas graves el incumplimiento de los deberes contenidos en los artículos 42 y 54 del presente estatuto. Además la realización de los actos prohibidos por el artículo 56 del presente estatuto y los siguientes:



- A. Engañar al empleador con la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- B. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos 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.
- C. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, 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.
- D. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en desempeño de sus labores.
- E. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- F. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y comparado con el rendimiento promedio en labores análogas.
- G. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico laboral para evitar enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
- H. El uso de utensilios de trabajo con propósitos ajenos a las labores encomendadas por el empleador o en beneficio personal o de un tercero.
- I. Hurtar, apropiarse indebidamente o permitir el hurto de bienes, materiales, herramientas, dinero o información de la empresa o de terceros relacionados.
- J. Presentarse al trabajo con síntomas generados por el llamado “guayabo o resaca”, por el consumo previo de alcohol evidenciándose conductas anormales como trastabillar, hablar, enrojecimiento de ojos, pupilas dilatadas, sudoración, conductas desafiantes y agresivas, entre otras, detectadas por jefes inmediatos, personal de vigilancia en portería y personal de salud en el trabajo.



- K. Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez comprobada, toda vez que el alcoholímetro marque por encima del 0.00%.
- L. Consumir o comprar drogas o alcohol durante la jornada laboral.
- M. La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa con el fin de obtener un beneficio propio u ocultar errores o irregularidades.
- N. Presentar cuentas de gastos ficticias o falsas.
- O. Incurrir en actos de violencia física hacia compañeros, superiores, clientes y personal de seguridad.
- P. La venta comprobada de la dotación asignada, incluyendo elementos de protección personal, la venta de herramientas o material perteneciente a la empresa, sin autorización.
- Q. Distribuir material confidencial impreso o escrito de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Empresa sin autorización de un superior o jefe inmediato.
- R. No informar o ser cómplice de cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, establecimiento y los bienes o finanzas de la empresa.
- S. Reportar más horas de las realmente laboradas.
- T. Ordenar, permitir o autorizar transportar en los vehículos o remolcadores de la empresa, personas, materiales, equipos, insumos químicos, o cualquier otro elemento o producto ajeno al objeto social de la misma.



- U. Incurrir en actos de irrespeto verbal, entendiéndose estas como el uso de expresiones ofensivas, insultantes, vulgares o despectivas, apodos degradantes y/o gritos hacia superiores, compañeros, subordinados, clientes o terceros relacionados con la empresa, que atenten contra la dignidad, la honra o el buen ambiente laboral.
- V. Realizar préstamos de dinero, cobrar intereses, adelantar actividades de tipo financiero o comprometer a compañeros o subordinados en transacciones económicas dentro de las instalaciones de la empresa o en el marco de la jornada laboral. Esta restricción busca prevenir conflictos personales, riesgos de seguridad, distracciones en el trabajo y afectaciones al ambiente laboral.
- W. Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
- X. El uso indebido del vehículo asignado por la compañía como son: exceso de velocidad comprobada; préstamo del vehículo a terceras personas sin previa autorización de la Gerencia; el mal mantenimiento del vehículo omitiendo el informe oportuno de daños mecánicos y/o eléctricos en el mismo, y los daños ocasionados al mismo.
- Y. Que el conductor sea multado por infracciones derivadas de su imprudencia, culpa, responsabilidad por violación de normas de tránsito, lo cual pone en peligro no solo la seguridad personal, sino la colectiva. Además de exponer la estabilidad y salvaguarda de bienes de la compañía, así como la responsabilidad PATRIMONIAL de la misma, en asuntos derivados de responsabilidad civil extracontractual a que pudiere haber lugar.
- Z. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
- AA. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.



- BB. Fomentar o inducir al desorden, el sabotaje, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje, perjudicando con esto el desarrollo de actividades o a la empresa.
- CC. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa o negociar bienes, mercancías o servicios de la empresa en provecho propio.
- DD. El tráfico y venta comprobada de sustancias psicoactivas en el frente de trabajo o a la entrada del mismo.
- EE. Todo daño material causado a los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, vehículos, y objetos pertenecientes a la empresa, así como el daño a terceros causado con cualquier objeto de propiedad de la empresa, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- FF. Todo acto inmoral o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus funciones.
- GG. Incumplir protocolos de seguridad y salud en el trabajo o normas legales causando accidentes graves, lesiones o pérdidas materiales significativas.
- HH. Ejecutar actos de hostigamiento o maltrato que afecten el clima laboral y el normal desarrollo de las actividades, tales como sabotajes, actos de humillación, bromas nocivas o de carácter denigrante (cualquier acto que atente contra la dignidad, la integridad física o moral de las personas), en concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.
- II. No cumplir con las exigencias, protocolos o requerimientos de los clientes.



- JJ. Portar, ingresar o exhibir cualquier tipo de arma de fuego, cortopunzante, contundente o de cualquier otra naturaleza dentro de las instalaciones de la empresa, en vehículos de la compañía o en el ejercicio de la jornada laboral, salvo autorización expresa de la ley y de la empresa en casos específicos de funciones de seguridad debidamente reguladas.
- KK. Aprovecharse de posiciones de poder (cargos de líderes, jefes etc) para quedar bien ante los superiores, hacer llamados de atención injustificados, sobrecargar o sabotear a los demás.
- LL. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

Art. 60. Las faltas leves darán lugar a una sanción disciplinaria que podrá consistir, a juicio del empleador, en una de las siguientes:

- A. Suspensión del trabajo hasta por ocho días durante los cuales no se le pagará su salario y dicho tiempo se descontará al momento de liquidar sus prestaciones sociales.
- B. Multa hasta por una quinta parte del salario de un día que podrá ser descontada del valor de del salario del trabajador sancionado. Los dineros recaudados por concepto de estas multas serán utilizados en premios o regalos para los trabajadores.

Art. 61. Las faltas graves darán lugar a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, con justa causa y sin derecho a reclamar indemnización alguna.

Art. 62. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o terminar el contrato de trabajo por la ocurrencia de una justa causa, el empleador deberá aplicar el siguiente procedimiento:

- A. Comunicación formal y por escrito de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.



- B. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- C. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- D. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. El trabajador implicado deberá rendir sus respectivos descargos por escrito, donde indicará las razones en que funde la defensa de sus intereses y aportará o indicará las pruebas de las que quiera servirse para sustentar su defensa.
- E. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- F. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

En todo caso, la sanción que se imponga deberá atender los principios de proporcionalidad e inmediatez.

CAPÍTULO XX

Reclamos y medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 63. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, o a quién éste designe para tal efecto, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

Art. 64. La empresa dispondrá de la conformación de un comité de convivencia laboral. El trabajador que se considere víctima de acoso laboral, deberá informarlo por escrito al comité y éste deberá convocar a las partes involucradas a una conciliación preliminar donde se podrá resolver el conflicto por las partes mismas adquiriendo compromisos tendientes a solucionar sus diferencias. En caso de no



conciliar sus diferencias, el comité elaborará un informe escrito que la empresa evaluará para tomar las medidas correctivas necesarias para la solución del conflicto.

Art. 65. Las conductas que constituyen acoso laboral son el maltrato persistente, la persecución con el propósito de provocar la renuncia de trabajadores, la discriminación por razones de género, raza, origen familiar, credo religioso, preferencia política o situación social; el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección.

Art. 66 El comité de convivencia laboral, estará integrado por dos representantes del empleador y dos trabajadores. Este comité será permanente y sus miembros serán nombrados por cada uno de los sectores que lo conforman, es decir, el empleador nombrará sus representantes y los trabajadores los suyos.

Art. 67. La empresa garantizará un trabajo libre de violencias y de acoso a todas las personas, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas las personas en formación, pasantes y aprendices. Se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluidos el acoso y la violencia por razón de género. Estas conductas pueden presentarse en las instalaciones de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico o en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos, y pueden ser ejercidas por cualquier persona sin importar su posición, incluidos terceros, clientes y proveedores. La empresa adoptará acciones de prevención y atención, con los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios que reconozcan y aborden las violencias basadas en género y el acoso sexual en el mundo del trabajo, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, así como su reparación y no repetición. (Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXI



Jornada Flexible y Modalidades de Trabajo para Personas con Responsabilidades de Cuidado

Art. 68. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual, de ser aceptada, deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. (Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025).

Parágrafo. La empresa promoverá que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

Art. 69. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad, también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o a la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita. (Artículo 47 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023).

CAPÍTULO XXII



Publicaciones

Art. 70. Una vez cumplida la obligación de que trata el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. En la cartelera se informará igualmente a los trabajadores, mediante circular, del contenido del reglamento. (Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXIII **Vigencia**

Art. 71. El presente Reglamento entrará a regir desde el mismo momento de su publicación, en consecuencia, de manera automática hará parte de todos los contratos de trabajo vigentes en la empresa y que se celebren con posterioridad.

CAPÍTULO XXIV **Disposiciones finales**

Art. 72. 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.

CAPÍTULO XXV **Cláusulas ineficaces**

Art. 73. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.



Medellín, a los cinco (5) días del mes de julio del año dos mil veintiséis (2026).
Carrera 50 No. 45-79 Local 303 – Medellín, Antioquia

JOHN FREDDY ROBLEDO CORREA
C.C. No. 71.877.103
Representante Legal