

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
LA EMPRESA INTERNATIONAL  
TRANSPORT GROUP SAS - ITG SAS. NIT.  
901.694.119-3**

**CAPITULO I  
AMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **INTERNATIONAL TRANSPORT GROUP S.A.S SIGLA ITG S.A.S. NIT. 901.694.119-3**, con domicilio social principal en la ciudad de Bogotá D.C. Y a sus disposiciones queda sometida tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**PARÁGRAFO 1:** Son Trabajadores de **ITG S.A.S.** Todas las personas que prestan sus servicios lícitos y personales para la Compañía en virtud de sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, siempre y cuando perciban su remuneración directamente de la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** Para efectos de orden interno-administrativo, los Trabajadores de **ITG S.A.S.**, se dividen en **TRABAJADORES, ADMINISTRATIVOS, COMERCIALES** y **OPERATIVOS**, pero podrá este orden interno ser modificado y se constará en el organigrama de la empresa de acuerdo con las decisiones de los accionistas, creando, modificando o suprimiendo cargos en su organización empresarial.

**CAPITULO II  
CONDICIONES DE ADMISION**

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

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

c) Certificado de empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, cuando aplique.

d) Tres (3) Certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado, pueden ser personales y familiares.

e) Haber aprobado el examen médico de ingreso.

F) Haber aprobado el examen psicotécnico y de idoneidad para el cargo.

G) Hoja de vida

H) Se verificará certificaciones de entes de control como Procuraduría general de la nación, antecedentes disciplinarios, Contraloría general de la República antecedentes fiscales, certificación Policía Nacional antecedentes penales

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

**PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3.** Tanto la empresa como el trabajador, una vez admitido el aspirante, acordarán un período inicial de prueba por el tiempo que las partes establezcan sin exceder el tope legal, desde la fecha de celebración del contrato de trabajo, y que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, Y 78 C.S.T ), y en el evento que

cualquiera de las partes no tenga satisfacción una de la otra, podrán cualquiera de éstas, hacer uso de esta facultad legal y no darle continuidad al contrato de trabajo celebrado.

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

**ARTICULO 5.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990). En el evento que no se incluya dentro del contrato escrito se presumirá en el evento de ser un contrato laboral por término indefinido por un período de dos (2) meses y en el evento que sea un contrato a término fijo inferior al año no podrá ser superior a la quinta parte del término.

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

### **CAPITULO III**

#### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 7.** De conformidad al artículo 21 del CST, modificado por el artículo 21 de la ley 2466 de 2025, “El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional

metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual”.

**ARTICULO 8:** La duración del contrato de aprendizaje se rige a las disposiciones jurídicas colombianas en los siguientes términos;

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el por del Trabajo.

2. 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, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

3. El Ministerio de Trabajo publicara periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

**ARTÍCULO 9.** La forma en la cual se celebrará el contrato de aprendizaje es por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

Firmas de los contratantes o de sus representantes

**ARTÍCULO 10.** Los efectos Jurídicos del Contrato de Aprendizaje son los siguientes:

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

2. Los primeros tres 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 la otra, la conveniencia para éste (sic) de continuar el aprendizaje.

3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

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

5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se registrará por las del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 11.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 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 del Trabajo.

**ARTÍCULO 12.** Son elementos particulares y esenciales del contrato de aprendizaje los siguientes:

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

- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación

**ARTÍCULO 13.** De conformidad al párrafo segundo y tercero del artículo 81 del CST, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025; se entiende como formación dual, “el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

**ARTÍCULO 14.** El aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

**ARTÍCULO 15.** La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
3. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.
4. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.
5. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

**ARTÍCULO 16.** En lo referente a la contratación de aprendices, terminación de contrato por cualquier causa y la conservación de la cuota de aprendices que la ley exija a la empresa, se ceñirá a lo prescrito, la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios, así como al código sustantivo del trabajo y demás normas concordantes.

#### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 17.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C.S.T.)

#### **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 18.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

**DIAS LABORABLES:** los días laborables para todo el personal será de lunes a sábado organizados de la siguiente manera:

**JORNADA UNO:**

**LUNES A VIERNES**

Hora de entrada	de	08:00 a.m.
Hora de almuerzo	de	De 12:00 a.m. a 01:00 p.m.
Hora de salida	de	06:00 p.m.

**PARÁGRAFO 1:** Las jornadas de trabajo podrán ser modificadas de acuerdo con la necesidad del servicio, previa notificación a los mismos, con no menos de tres (3) días de antelación, sin que lo anterior implique la imposibilidad de modificar dichas jornadas, como consecuencia de la necesidad del servicio, como también de las áreas de operación de la empresa.

**PARÁGRAFO 2: Tiempos cortos de descanso:** el Empleador concede quince minutos de descanso al trabajador durante el día en el horario que el Empleador disponga, bien sea en las horas de la mañana o en las horas de la tarde, no obstante, en razón a las necesidades de la operación, la Empresa podrá prescindir de manera unilateral de este descanso, si la necesidad empresarial lo amerita.

**PARÁGRAFO 3:** Por razones de cubrimiento de la operación tanto administrativa como las propias del objeto social, la empresa establecerá turnos tanto para la sede principal y sucursales, como también en la hora del almuerzo que permitirá adecuarse los horarios a la operación de la empresa, es decir que este horario puede ser modificado por el empleador, y que debe ser informado a los trabajadores previamente.

**PARÁGRAFO 4:** En el evento de necesidad de las operaciones que ejecuta la empresa, sea necesario la disponibilidad del trabajador en horas extras, en horas nocturnas, los domingos o festivos, será de obligatoria asistencia una vez notificado, y por cada hora extra o nocturna, o domingo o festivo trabajado, además de remunerársele de conformidad a lo establecido por el Sistema Laboral Colombiano, se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARAGRAFO 5: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de 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.

b) 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 Seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a.m., a 07:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

**PARÁGRAFO 7:** La empresa previo aviso de una tres (3) días hábiles podrá realizar cambios en la sede de trabajo del correspondiente

TRABAJADOR, de conformidad a las necesidades que los diversos puntos de trabajo, así lo exijan.

**ARTÍCULO 19: JORNADA MAXIMA LABORAL:** El anterior horario de trabajo se ajusta a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo contenida en el artículo 161 del CST, que indica: “la jornada máxima laboral es de ocho (8) horas al día, (sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3o de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual), y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana, La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno”.

**PARÁGRAFO 1: EXCEPCIONES A LA JORNADA MAXIMA LABORAL:**

a) 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 seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

#### **PARÁGRAFO 2: EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES**

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores, los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo
2. o los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

**PARÁGRAFO 3:** La empresa llevará el registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el cual se especifica el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas y quedará dispuesto para el trabajador y autoridad que así lo requiera, con su desprendible de pago en la nómina.

**PARÁGRAFO 4:** NO se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras,

**PARÁGRAFO 5:** El límite máximo de horas de trabajo previsto, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del

Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave

#### **PARÁGRAFO 6 EXCEPCIONES PARA DOBLE JORNADA DE TRABAJO:**

El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

### **CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 20.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas de la mañana (6:00 a.m.) y las siete horas de la noche (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete horas (07:00 p.m.) de la noche y las seis horas de la mañana (6:00 a.m.).

**ARTICULO 21.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada Ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTICULO 22.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias sin autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

**PARÁGRAFO 1:** En el evento de posteriores modificaciones a la jornada máxima laboral por expedición de nueva norma debidamente sancionada, se aplicará conforme a la vigencia de la ley y se comunicará al correo electrónico del personal o a través de memorando.

**PARÁGRAFO 2: OBLIGACIÓN DE DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR PARA TRABAJO SUPLEMENTARIO:**

En el evento de necesidad de las operaciones que ejecuta la empresa, sea necesario la disponibilidad del trabajador en horas extras, en horas nocturnas, los domingos o festivos, será de obligatoria asistencia una vez notificado, y por cada hora extra o nocturna, o domingo o festivo trabajado, se tendrá la alternativa de remunerársele de conformidad a lo establecido por el Sistema Laboral Colombiano, o de reconocérsele un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**ARTICULO 23.** Tasas y liquidación de recargos.

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

**PARAGRAFO 1:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTICULO 24.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento

**PARAGRAFO 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a menos que se configuren las excepciones contempladas en este reglamento.

**PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO:** Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin

exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras y solo podrá pactarse en el evento que la empresa no requiera de la gestión y atención de la operación los días sábados.

**CAPITULO VII  
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE  
OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 25.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Estos días podrán variar de conformidad lo establezca el Estado colombiano

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador

tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante se operará de la siguiente manera:

1. El trabajo en domingo y festivos, o en día de descanso obligatorio se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, el cual se aplicará de manera gradual en un ochenta por ciento (80%), desde el 1 de julio de 2025, en un noventa por ciento (90%), desde el 1 de julio de 2026, y desde el 1 de julio de 2027, el cien por ciento (100%) del recargo).
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**PARÁGRAFO 3:** En el evento de posteriores modificaciones relacionadas con el pago de recargos nocturnos y dominicales, por expedición de nueva norma debidamente sancionada, se aplicará conforme a la vigencia de la ley, y se comunicará al correo electrónico del personal o a través de memorando.

**PARÁGRAFO 4:** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**PARAGRAFO 5:** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no

pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTICULO 26.** El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 27.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

#### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 28.** 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, C.S.T.).

**ARTICULO 29.** 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, C.S.T.).

**ARTICULO 30.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 31.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de

servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**ARTICULO 32.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

**ARTICULO 33.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 34.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARAGRAFO 1:** 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 (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 2:** El empleador realizará una programación anual para que los trabajadores entren a disfrutar de sus vacaciones de manera ordenada para evitar que todos los trabajadores salgan al mismo tiempo y como consecuencia de ello, la empresa no sufra traumatismos en sus áreas respectivas.

**PARÁGRAFO 3:** Para todos los efectos del presente reglamento de trabajo, se tendrán como días hábiles de lunes a viernes, bajo el

entendido de que son estos días en los que se cumple la jornada laboral ordinaria de los trabajadores

## PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTICULO 35.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios y las licencias legales vigentes las cuales se describen de la siguiente manera:

**PARÁGRAFO 1 PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA, ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO, SUFRAGIO DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN AL SERVICIO MÉDICO CORRESPONDIENTE Y :** Para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

**1. GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA:** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias y de lo cual el Empleador otorgará una licencia de conformidad a la proporción de la calamidad. En todo caso el trabajador deberá entregar los soportes correspondientes una vez retorne a sus labores (numeral 6 artículo 57 CST)

**2. ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** 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.

**3. SUFRAGIO, DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN Y CONCURRENCIA AL SERVICIO MÉDICO CORRESPONDIENTE,** en estos casos el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan con los debidos soportes que deberán entregarse al empleador, Salvo convención en contrario y a excepción del

caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, 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 (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

**PARÁGRAFO 4 PERMISOS NO OBLIGATORIOS:** Los permisos laborales que no sean de carácter obligatorio, serán potestativos del EMPLEADOR concederlos, pero necesariamente deben solicitarse para su correspondiente estudio, con una antelación no menor de 3 días hábiles y con los soportes que sean del caso y que analizará el jefe inmediato o el área de Gestión Humana.

**PARÁGRAFO 5: LICENCIA DE LUTO:** en caso de fallecimiento de los siguientes familiares del trabajador: cónyuge o compañero permanente, grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el empleador otorgará una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, hecho que debe ser demostrado por el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes (numeral 10 del artículo 57 de CST)

**PARÁGRAFO 6: LICENCIA EN LA EPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIEN NACIDO:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época de parto, y remunerada con el salario que devenga al iniciar su licencia, las cuales podrá tomar con una semana de anterioridad a la fecha probable de parto si así lo desea. La licencia será reconocida por la EPS, para lo cual la trabajadora deberá aportar todos los documentos necesarios para tal efecto.

El padre del menor tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad la cual estará a cargo de la EPS y reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Esta licencia podrá ser ampliada en una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que en ningún caso pueda superar las cinco semanas.

Los padres podrán distribuir libremente entre si las últimas seis semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan las

condiciones y requisitos dispuestos en el párrafo cuarto del artículo 236 del CST, en concordancia con la ley 2114 de 2021

Los padres podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo el cual será independiente del permiso de lactancia, todo de conformidad a lo establecido en el párrafo 5 del artículo 236 del CST, en concordancia con la ley 2114 de 2021

**PARAGRAFO 7 LICENCIA DE LACTANCIA:** Es obligación del empleador conceder a la trabajadora, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar su hijo durante los primeros seis meses de edad del menor, sin descuento alguno sobre el salario. (artículo 238 CST)

**PARÁGRAFO 8 LICENCIA DE ABORTO:** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas dependiendo como lo determine la EPS.

## CAPITULO VIII

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

**ARTICULO 36.** Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**PARÁGRAFO 1:** Ambas partes podrán acordar dentro de este contrato conforme a las facultades otorgadas en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y en concordancia con el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, que entre EL EMPLEADOR y el (la) TRABAJADOR(A) acepten y consideren que el pago del salario complejo, un porcentaje será como constitutivo de salario y otro porcentaje será no constitutivo de salario. El 60% del total

de remuneración resultante de la suma del salario básico y la remuneración por destajo harán parte constitutiva de salario, y el 40% restante de estos dos conceptos, no harán parte constitutiva de salario y se pagarán a través del tercer concepto que es un auxilio habitual de alimentación, que se pagará a través de bonos de alimentación o bonos de almacenes de grandes superficies.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTICULO 37.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTICULO 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. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.). Y el período será:

**PERIODOS DE PAGO:** QUINCENALES, así la primera Quincena se pagará entre el 01 y 5 día hábil del mes y la segunda quincena se pagará entre el 15 y 20 del mes, si alguno de estos días es festivo, se pagará el día hábil anterior.

**ARTICULO 39.** El salario se pagará al trabajador directamente en efectivo o bajo la modalidad de consignación o transferencia en la cuenta bancaria que haya indicado, 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 período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1:** Son permitidos los descuentos y retenciones realizadas al trabajador por concepto de cuotas sindicales, cooperativas de trabajadores, cajas de ahorro y en general todo aquel autorizado por el trabajador de forma expresa.

**PARÁGRAFO 2:** El empleador y el Trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

## CAPITULO IX

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, IMPLEMENTACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CUMPLIMIENTO DE DEMAS NORMAS SOBRE RIESGOS LABORES**

**ARTICULO 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 del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, así como la implementación del programa de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), aplicado por el empleador, conforme a la normativa vigente y tener la cobertura sobre sus trabajadores y demás personas que interactúen con la operación de la empresa como también los demás que determine la ley.

**ARTICULO 41.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad promotora de salud EPS, escogida por el trabajador y la IPS institución prestadora de salud asignada por la EPS, así como también por la aseguradora de riesgos laborales del empleador A.R.L. Lo anterior dependerá de la naturaleza de la enfermedad o el accidente. En caso de que el empleador coloque a disposición un servicio médico interno inicialmente se hará uso de este como carácter prioritario.

**ARTICULO 42.** En caso que el trabajador, presente una enfermedad que le impida acudir al trabajo o ausentarse del mismo, deberá comunicarlo de manera inmediata al empleador, su representante o a quien haga sus veces, y por lo tanto deberá acudir en el término de la distancia a los servicios de urgencia de la EPS o la ARL dependiendo de la naturaleza de la enfermedad, y una vez haya recibido la atención medica deberá exigir documento que conste dicha atención y si es del caso la incapacidad correspondiente y que al recibirlo deberá ponerlo a disposición del empleador para que se realicen los trámites que correspondan ante estas entidades. En el evento que el empleador cuente con un servicio médico interno deberá acudir al médico de turno para que sea examinado y realizarle el triage correspondiente quien determinará el procedimiento a seguir.

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

El trabajador que esté avocado frente a situación de enfermedad estará en la obligación de acudir a las entidades anteriormente descritas y en

ninguna manera se tendrá como válido acudir a atención particular, excepto que la misma empresa le de autorización para tal fin.

**ARTICULO 43.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordenen médicos contratados por la empresa que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, se ordene a través de la empresa, o a través del médico tratante de la EPS o del médico tratante de la ARL en relación con el manejo de la salud y seguridad en el trabajo, su estabilidad laboral y el curso normal de la operación de la empresa.

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 y la empresa no se hará responsable de los perjuicios que se llegaren a ocasionar en la integridad o salud del trabajador por su negligencia o imprudencia

**ARTICULO 44.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO 1:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, por su puesto respetando el derecho de defensa, lo anterior conforme al (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**PARÁGRAFO 2:** Para efectos de solicitud de citas médicas y/u odontológicas de control anual, que no sean de carácter circunstancial o de urgencia, en el evento que concurren tal número de solicitud de trabajadores, se deberá concertar con el empleador con el fin de organizar tales

chequeos anuales que no impidan el normal transcurso y operación de la empresa.

**ARTICULO 45** En caso de accidente y/o incidentes de naturaleza común o laboral; para el primer caso el trabajador deberá aviso inmediato siempre y cuando tenga la capacidad para hacerlo sobre la ocurrencia del hecho y dirigirse al servicio de urgencias de la EPS. Y para el segundo caso el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, y a su vez deberá ser denunciado en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L, igualmente en caso de enfermedad de índole laboral, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales ARL y a la entidad promotora de salud EPS, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 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 se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 47.** Tanto el empleador como el trabajador se sujetaran al sistema de salud y seguridad en el trabajo SST y al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, implementado por la empresa, acogiendo las políticas, objetivos, indicadores, obligaciones, responsabilidades, y capacitaciones que para tal efecto se dicten y serán de obligatoria asistencia, así como el respeto y la conservación de la documentación del SG-SST conforme los procedimientos indicados en la normativa correspondiente. Igualmente, tanto el trabajador como empleador estarán obligados recibir y acatar todas las comunicaciones y obligaciones relacionadas SG-SST y en especial las correspondientes a las medidas relacionadas con los peligros y/o riesgos que pueden presentarse en las instalaciones de la empresa o sus sucursales, así como las medidas de prevención y control

implementadas por el(los) delegado(s) de la empresa y/o sugeridas por la ARL.

**PARÁGRAFO 1:** Será de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa proceder con la conformación de comités del sistema de salud y seguridad en el trabajo SST y será de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores elegir y ser elegidos para conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst) y el comité de convivencia laboral, o en su defecto al vigía en seguridad y salud cuando la empresa cuente con menos de diez (10) trabajadores.

**ARTICULO 48.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, acogiendo la resolución No. 1016 de 1.989, la cual reglamentó la organización funcionamiento y forma de los programas de salud y seguridad en el trabajo (antes salud ocupacional) , el decreto 1443 de 2014, compilado en el decreto 1072 de 2015 es último decreto único reglamentario del sector trabajo, así como sus modificaciones y adiciones según sean dictadas. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 de 2002, y sus correspondientes modificaciones establecidas por la ley 1562 de 2012, sus decretos reglamentarios y demás normas concordantes y aplicables al Sistema General de Riesgos Laborales.

## CAPITULO X

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 49.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

**PARÁGRAFO 1: prescripciones de moderado impacto:**

- 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) Ejecutar las obligaciones contractuales de conformidad a lo establecido, con compromiso, buena voluntad y de la mejor manera posible.

e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

f) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

g) Prestar un excelente servicio de atención a los clientes, actuar ante ellos con lealtad y responsabilidad.

**PARÁGRAFO 2: prescripciones de mediano impacto:**

a) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

b) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

c) 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.

**PARÁGRAFO 3: Prescripciones de orden de alto impacto:**

a) Ejecutar las obligaciones contractuales con honradez, y sin perjudicar el patrimonio ni del empleador, ni del cliente, ni de sus compañeros de trabajo o superiores.

b) Hacer buen uso de su tiempo laboral como de su dotación para fines laborales y no para fines particulares o para beneficio de terceros no autorizados.

c) Las establecidas en el Contrato de Trabajo o en el Código Sustantivo de Trabajo o en el manual de funciones y todas aquellas conductas u omisiones, que generen un efecto grave y perjudicial a la empresa, que

a pesar de que, pueda estar tipificada como una prescripción de moderado o mediano impacto.

## **CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 50.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Asamblea General de Accionistas.
2. Gerente General y/o Representante Legal.
3. Suplente del Representante Legal cuando lo hubiere.
4. Jefes o directores de Departamentos o Áreas: Administrativo, Operativo, Comercial o los que a libre voluntad la Asamblea establezca
5. Asistentes, auxiliares
6. Como ente de control de la empresa Revisoría Fiscal o Auditor cuando lo hubiere.

**PARAGRAFO 1:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa los siguiente: Gerente General y/o Suplente del Gerente y los jefes de Áreas de la empresa, asistente del recurso Humano o por delegación a un abogado

**PARAGRAFO 2:** La empresa podrá adicionar o modificar cargos de confianza a medida que las necesidades y el crecimiento de la empresa lo amerite, para efectos de legitimar el cargo y sus correspondientes funciones será necesario que se realice la remisión de memorandos generales para todo el personal de la empresa con la firma del representante legal de la misma, comunicando dichas adiciones o modificaciones de cargos.

**PARÁGRAFO 3:** El Gerente y su suplente tendrán la potestad disciplinaria preferencial, en cualquiera de los casos que deban ser conocidos y el jefe inmediato respetará dicha potestad

preferencial, y las decisiones que se profieran con dicho poder preferencial tendrán plena validez y obligatoriedad a ser cumplidas.

## CAPITULO XII

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 51.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARAGRAFO 1:** 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser

empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

### **CAPITULO XIII**

#### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 53.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales (ahora laborales) en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral,

suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

**ARTICULO 54.** Son obligaciones especiales del trabajador:

**PARÁGRAFO 1: Obligaciones de moderado impacto:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; cumplir los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
3. Solicitar con una anticipación no menor de siete (7) días, los permisos que se requieran, los cuales deberán ser autorizados por las directivas o jefes de áreas o por terceros para que puedan ser válidos.
4. Realizar las actividades con una adecuada actitud de servicio, agilidad y empresariedad a todos los requerimientos o asignaciones que le hayan delegado.

**PARÁGRAFO 2: Obligaciones de mediano impacto:**

1. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
2. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales (ahora laborales).
3. Informar de cualquier novedad o imprevisto que se presente a título laboral o personal, cuando existan situaciones que impidan o modifiquen o varíen el cumplimiento de actividades asignadas o delegadas, de forma inmediata y oportuna, a las directivas de la empresa o los jefes de área o terceros contratados que se asignen.
4. Recibir y asistir obligatoriamente a todas las capacitaciones que la empresa le brinde.
5. Cumplir con el adecuado uso de su dotación y cuidar que su imagen personal y empresarial

cumpla con estándares de seguridad, salubridad e higiene y asimismo el TRABAJADOR(A) queda obligado a devolver dichos elementos cuando se termine la relación laboral o la encomienda específica que le fue delegada.

6. Cumplir a cabalidad los horarios que le programe su jefe inmediato y que están especificados en el Reglamento Interno de Trabajo, conforme a las necesidades de la empresa. Estos cambios podrán variar y se comunicarán con una antelación mínima de un día y a través del correo electrónico asignado.

7. Usar única y exclusivamente el celular de dotación y de propiedad de la empresa durante la jornada de trabajo, salvo en el tiempo de almuerzo y descansos estipulados por la empresa, esto aplicará para los trabajadores que se les haya entregado celular de dotación.

8. Todas aquellas contenidas en el contrato laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, y adendas, manuales o documentos que hagan parte integral del contrato individual de trabajo o del presente Reglamento Interno de Trabajo y el de Higiene y Seguridad Industrial.

9. Cumplir todas aquellas obligaciones exigidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y todas las políticas, códigos y requerimientos de Sistemas de Gestión o Esquemas de Certificación en el que participe el empleador o que sus clientes le exijan.

10. Cumplir todas aquellas obligaciones que tenga frente a la implementación y ejecución de políticas, códigos, manuales o procedimientos relacionados con el Sistema Integral para la Prevención de Lavado de Activos, Financiación al Terrorismo - SIPLAFT y los componentes adicionales contra el contrabando y corrupción, que deba cumplir la empresa o que hagan exigibles los clientes, proveedores o entidades.

**PARÁGRAFO 3: Obligaciones del Trabajador de alto impacto:**

1. Guardar absoluta reserva, y no comunicar o divulgar 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, las cuales podemos esbozar enunciativamente y no restrictivamente las siguientes: información de carácter comercial y bases de datos de clientes, información proveedores y modelos de trabajo,

información operativa, información administrativa y financiera, información de recursos humanos y nómina, entre otros.

2. Conservar y restituir cuando les sea requerido en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, dotaciones y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

3. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

5. Utilizar su tiempo y sus herramientas para fines laborales y no para fines propios o a favor de terceros no autorizados.

6. Permitir la práctica de las pruebas de alcoholemia o alucinógenos que de forma aleatoria el empleador decida realizar, antes, durante o posterior a la jornada laboral, que se realizan como políticas de prevención de accidentes.

7. Entregar las herramientas de trabajo al empleador una vez se termine la jornada laboral.

8. Asistir a toda clase de citaciones o atender toda clase de requerimientos que la empresa les realice, de cualquier índole y dentro del término establecido en las citaciones o requerimientos.

9. Respetar los derechos de propiedad industrial, intelectual y de derechos de autor de los bienes intangibles de la empresa, ya que en toda actividad que la empresa le encomiende al trabajador, para diseñar, mejorar, implementar, modificar patrones, diseño, metodologías, procesos o cualquier actividad, se entenderá que sus resultados o productos serán de acuerdo a lo instruido en cuanto a las metodologías y estándares de calidad y además estos resultados son de propiedad intelectual de la empresa empleadora, y la reconocen como la titular del derecho de explotación comercial de los derechos de autor, o de propiedad industrial de la empresa y por lo tanto deberá respetarlos y protegerlos y adoptar los protocolos de reserva y no divulgación de los mismos de lo contrario se considerará como una violación a esta obligación de alto impacto

10. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso de fabricación o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.

11. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Encargado de área o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente inmorales

del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la empresa o al personal.

12. Violación a cualquier clase de obligación pero que genere un perjuicio grave a la empresa o a sus trabajadores o a sus clientes o a sus proveedores o a cualquier tercero

13. En el evento de renuncia voluntaria del contrato individual de trabajo, por parte del trabajador, este deberá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo, excepto en los casos que establece el parágrafo del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

14. Todas aquellas contenidas en el contrato laboral y el Código Sustantivo del Trabajo y normatividad del sistema laboral y todas aquellas conductas u omisiones, que generen un efecto grave y perjudicial a la empresa, que a pesar de que, pueda estar tipificada como una obligación de moderado o mediano impacto.

**ARTICULO 55.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 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 los autorice.

c) El Banco Popular 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 los casos 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
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 retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

**ARTICULO 56.** Se prohíbe a los trabajadores:

**PARÁGRAFO 1: Prohibiciones del trabajador de moderado impacto:**

1. Faltar o incumplir el horario de trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, o tomarse más tiempo del debido en el tiempo de almuerzo o de cualquier clase de permiso, excepto en los casos que la ley establezca o en caso de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
3. Hacer uso de dispositivos digitales para escuchar música, hacer llamadas telefónicas o

aquellos que generen distracción o actos de imprudencia en sus actividades durante horas laborales.

4. Hacer uso del internet con propósitos no laborales durante horas de trabajo.
5. Hacer uso del celular personal o ingresar el celular o dispositivos de almacenaje de datos a instalaciones de la empresa, y durante la jornada laboral, los cuales se deben dejar en un lugar determinado y custodiado por funcionarios de la empresa. Se podrán atender llamadas de emergencia con teléfonos de la empresa y que se canalizarán a través de los funcionarios asignados. Esta prohibición aplica solamente para el personal operativo.
6. Atender visitas o salir de la empresa en horas laborales, ni atender visitas en horas de almuerzo o descanso dentro de las instalaciones de la empresa, salvo la debida autorización empresarial.
7. Distraer o realizar actos de distracción o interrupción, a compañeros de trabajo, durante sus actividades en horas laborales.
8. Hacer actividades de ocio, estudio u otra actividad distinta de la laboral en horas de trabajo.
9. Realizar reclamaciones al empleador de manera irrespetuosa y saltando los conductos regulares.
10. Tomar más del tiempo debido en las consultas médicas o exceder el uso de permisos laborales no permitidos por ley.
11. Hacer uso de atuendos y/o vestuario que vayan en contravía o detrimento de la imagen empresarial de la sociedad en horas laborales.
12. Hacer actividades de adquisición de mercancías dentro o por fuera de la empresa en horario laboral.

**PARÁGRAFO 2: Prohibiciones del trabajador de mediano impacto:**

1. 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.
2. Todas aquellas contenidas en el contrato laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, y adendas, manuales o documentos que hagan parte integral del contrato individual de trabajo o del presente Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 3: Prohibiciones del trabajador consideradas de alto impacto:**

1. Sustraer de la oficina, talleres, bodegas, depósitos, o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa, o hurtarlos.
2. Presentarse al trabajo, o trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas embriagantes, narcóticas o de drogas enervantes, o estarle posterior a la jornada laboral usando las dotaciones de la empresa.
3. Portar cualquier tipo de armas en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
4. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
5. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.), o para fines personales o de terceros ajenos a los clientes de la empresa.
6. Incurrir en actos de agresión física, o verbal o de acoso laboral.
7. Recibir dádivas por parte de clientes o de proveedores, o pago de comisiones, que influyan o generen malos hábitos, en las decisiones, agendamientos, asignaciones, o desarrollo de actividades de la empresa.
8. Generar escándalos, conflictos o conflictos de interés dentro de la empresa, que se susciten por situaciones relacionadas con parentescos sentimentales o familiares.
9. Hacer uso de intangibles o tangibles, de propiedad intelectual o propiedad industrial o de derechos de autor de la empresa, para provecho propio o para provecho de terceros, sin la debida autorización de la empresa.
10. Hacer uso de la empresa, sus elementos, equipos, cuentas, usuarios para realizar actividades ilícitas o no autorizadas a favor de sí mismo o a favor de cualquier persona o entidad en especial las relacionadas con actividades relacionadas con el lavado de activos, narcotráfico, terrorismo, su financiación, contrabando, corrupción pública o privada y demás actividades que se consideran como delitos, contravenciones o infracciones en la normatividad colombiana.
11. Las prohibiciones que determine el contrato o el Código Sustantivo del Trabajo o la normatividad laboral y todas aquellas conductas u omisiones, que generen un efecto grave y perjudicial a la empresa, que a pesar de que, pueda estar tipificada como una prohibición de moderado o mediano impacto.

## CAPITULO XIV

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 57.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

**ARTICULO 58. FALTAS LEVES Y SANCIÓN DISCIPLINARIA CORRESPONDIENTE:** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

**Si se violan las prescripciones de orden de moderado impacto** establecidas en el Artículo 48 parágrafo uno de este reglamento, **las obligaciones especiales del trabajador catalogadas como de moderado impacto**, establecidas en el artículo 53 parágrafo uno de este reglamento, y **las prohibiciones del trabajador catalogadas como de moderado impacto**, establecidas en el artículo 55, parágrafo uno del presente reglamento, se catalogarán como faltas leves y siempre y cuando no genere grave lesividad a la empresa o al afectado, la disciplina a aplicar es la siguiente:

- a) Por primera vez, la imposición de un memorando.
- b) Por segunda vez, la suspensión del trabajo por un día, sin el pago del dominical correspondiente.
- c) Por tercera vez, la terminación unilateral del contrato.

**Tratamiento especial para el numeral 4** de las prohibiciones contempladas en el Artículo 55 del presente reglamento, se especifica mayormente de la siguiente manera:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada o de almuerzo sin excusa

suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, memorando; por segunda vez, suspensión en el trabajo por un día; por tercera vez suspensión de tres días y cuarta vez, ya no se considerará falta leve sino falta gravísima y será causal de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

b) 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 dos días. Si el (la) trabajador (a) es renuente en cualquier período de tiempo ya no se considerará falta leve sino falta gravísima y será causal de terminación unilateral con justa causa.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, además de no remunerarle el día no laborado y su correspondiente dominical, habrá una sanción de suspensión en el trabajo hasta por dos días. Si el (la) trabajador (a) es renuente en cualquier período de tiempo ya no se considerará falta leve sino falta gravísima y será causal de terminación unilateral con justa causa.

**PARÁGRAFO 1:** En el evento que exista una contrariedad entre las faltas leves o graves y sus sanciones correspondientes establecidas en el presente reglamento y las contempladas en el contrato de trabajo, prevalecerán las establecidas en el contrato de trabajo.

**La violación de los literales que remiten al Código Sustantivo del Trabajo, se tratará de conformidad a lo establecido dicha normatividad laboral**

**ARTICULO 59. FALTAS GRAVES:** Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

**Si se violan las prescripciones de orden de mediano impacto** establecidas en el Artículo 38 párrafo dos de este reglamento, **las obligaciones especiales del trabajador catalogadas como de mediano impacto**, establecidas en el artículo 53 párrafo dos de este reglamento, y **las prohibiciones del trabajador catalogadas como de mediano impacto**, establecidas en el artículo 55, párrafo dos del presente reglamento, se catalogarán como faltas graves y siempre y cuando no genere grave lesividad a la empresa

o al afectado, la disciplina a aplicar es la siguiente:

- a) Por primera vez, memorando y la suspensión del trabajo por 1 día, sin el pago del dominical correspondiente.
- b) Por segunda vez, la terminación unilateral del contrato.

**ARTICULO 60. FALTAS GRAVÍSIMAS:** Se establecen las siguientes clases de faltas gravísimas y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. **Si se violan las prescripciones de orden** catalogadas como de alto impacto, establecidas en el Artículo 48 párrafo tres, de este reglamento.
- b. **Si se violan las obligaciones especiales catalogadas de alto impacto**, establecidas en el Artículo 53 párrafo tres, de este reglamento.
- c. **Si se violan las prohibiciones catalogadas como de alto impacto**, establecidas en el Artículo 55, párrafo tres de este reglamento.
- d. Todo acto que genere daños y perjuicios a la empresa, por una sola vez la disciplina a aplicar es la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del EMPLEADOR atribuible al TRABAJADOR
- e. Las demás que no estén establecidos en el presente reglamento y que los establezca el contrato laboral o el Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 1: Las disciplinas a aplicar sobre las faltas gravísimas será la siguiente:**

- a) Terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con JUSTA CAUSA.
- b) En la que determine el Código Sustantivo del Trabajo o el contrato laboral, se remitirá a cualquiera de los dos dependiendo del caso, y dependiendo lo que establezca la norma o el contrato.
- c) Tratamiento especial del caso de maltrato verbal o físico:

En la prohibición del Artículo 56 relacionado con maltrato verbal o físico, se aplicará la disciplina así:

1. Cuando la agresión es verbal es por primera vez, la disciplina a aplicar será la suspensión del contrato de trabajo por dos días no remunerado siempre y cuando no genere una lesividad importante a la empresa o al perjudicado. Si el trabajador es renuente e incurre por una vez más, en esta prohibición, la disciplina a aplicar será la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa por parte del EMPLEADOR atribuible al TRABAJADOR.
2. Cuando la agresión es física, por una sola vez, la disciplina a aplicar será la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa por parte del EMPLEADOR atribuible al TRABAJADOR, indistintamente si se genera o no una lesividad importante a la empresa o al perjudicado.
3. Cuando el acto de acoso laboral es comprobado por el Comité de Convivencia de la empresa, es de carácter leve de acuerdo con la LEY DE ACOSO LABORAL, la disciplina a aplicar será la suspensión del contrato de trabajo por dos días no remunerado siempre y cuando no genere una lesividad importante a la empresa o al perjudicado. Si el trabajador es renuente e incurre por una vez más, en esta prohibición, la disciplina a aplicar será la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa por parte del EMPLEADOR atribuible al TRABAJADOR.
4. Cuando el acto de acoso laboral es comprobado por el Comité de Convivencia de la empresa, es de carácter grave de acuerdo a la LEY DE ACOSO LABORAL, por una sola vez, la disciplina a aplicar será la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa por parte del EMPLEADOR atribuible al TRABAJADOR, indistintamente si se genera o no una lesividad importante a la empresa o al perjudicado.
5. Cuando la falta sea por llegar o trabajar en estado de embriaguez o por efectos de alucinógenos por primera vez se aplicará la disciplina de suspensión por dos días y por segunda vez la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral con justa causa.

**PARÁGRAFO 2:** EL EMPLEADOR podrá especificar y llevar a un mejor nivel de detalle el

esquema disciplinario de la empresa a través de la extensión de las prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones especiales del TRABAJADOR, como también la tipificación de las faltas leves y graves con sus respectivas sanciones disciplinarias en el contrato de trabajo. En el evento que exista una contrariedad entre las faltas leves o graves y sus sanciones correspondientes establecidas en el presente reglamento y las contempladas en el contrato de trabajo, prevalecerán las establecidas en el contrato de trabajo.

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

**ARTICULO 61.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá cumplir con el siguiente procedimiento administrativo interno:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá cumplir con EL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL, que es un procedimiento administrativo interno, dentro de los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro indisciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre, y a la honra, non bis idem, inmediatez, de acuerdo con lo establecido por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente por la modificación establecida en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

EL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL, se establecerá, de la siguiente manera:

- a. Realizar al trabajador un requerimiento escrito o en su defecto, de forma verbal con dos testigos que aseveren y den fe de dicho requerimiento, donde se da apertura formal del proceso disciplinario.
- b. En el requerimiento se debe incluir la indicación de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- c. El traslado 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. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- e. Para efectos del literal anterior, dentro del escrito se incluirá una citación con fecha y hora donde el trabajador debe comparecer y tener la oportunidad de ejercer su defensa y contradicción.
  - f. El día de la audiencia de descargos, que podrá ser de manera presencial o virtual, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el empleador le hará al trabajador, la diligencia de rigor, y procederá a indagarle respecto de los hechos acaecidos, con el fin de determinar, las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos y determinar la responsabilidad o no del indagado en los hechos acaecidos. Esta diligencia podrá quedar constatada por escrito y, a su vez, podrá ser registrada en audio o video, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición por parte del empleador.
  - g. El trabajador tendrá todas las garantías procesales para el real y material ejercicio del derecho a la legítima defensa y al debido proceso; por lo tanto, este tendrá oportunidad de solicitar pruebas como también el empleador.
  - h. En la misma audiencia, luego de haber escuchado y haber dado oportunidad de su defensa al trabajador, y haber evaluado las pruebas, el empleador a través del funcionario encargado, debe emitir el pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión absoluta o sancionatoria dependiendo de lo probado dentro del proceso, en este pronunciamiento se debe hacer constar en un acta donde conste la notificación de la decisión desde el mismo momento, acta que debe ser firmada por las partes, de lo contrario, se podrá hacer valer de dos testigos que den fe de la ocurrencia de no firmar el documento de la decisión de primera instancia por parte del trabajador, y para ello, deberán firmar dicha constancia con plena identificación de sus nombres, apellidos y documento de identificación.
  - i. En el evento de que la decisión proferida sea a desfavor del trabajador, este podrá interponer recurso de impugnación en contra de la decisión proferida, y una vez concedido este recurso, se pondrá a disposición del funcionario superior jerárquico, para que proceda a la revisión del proceso, y posterior a ello deberá confirmar o revocar la decisión de primera instancia.
  - j. Para la decisión del recurso, podrá el funcionario superior jerárquico, ser llamado a la misma diligencia y podrá determinar, si en el mismo momento de la diligencia, donde se le puede dar remisión del expediente, de acuerdo con las pruebas allegadas al expediente, si le es posible, en ese mismo momento, proferir decisión del recurso interpuesto, mediante la cual, puede confirmar o revocar la decisión de la primera instancia, o si por lo contrario, si considera a su arbitrio determinar una fecha posterior, para proferir la decisión del recurso, en cualquiera de los dos momentos, la decisión que se profiera, será la decisión definitiva y deberá ser notificada al trabajador, donde se debe dejar constada su firma, y de no tener voluntad de firmar la decisión, se podrá hacer constar de dicha notificación mediante la fe de dos testigos, que dejen constancia de la ocurrencia de no firmar el documento de la decisión de segunda instancia por parte del trabajador, y para ello, deberán firmar dicha constancia con plena identificación de sus nombres, apellidos y documento de identificación.

**PARÁGRAFO 1:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 2:** En el evento que el empleador tenga menos de 10 trabajadores y sea una micro o pequeña empresa de acuerdo con la definición impartida por el Decreto 957 de 2019, la empresa será exceptuada de este procedimiento

y solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador de los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso, hasta 12 meses después de promulgada la ley 2466 de 2025, y el ministerio del Trabajo implemente un programa de acompañamiento y fortalecimiento a las micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso, de conformidad al parágrafo 6 del artículo 115, C.S.T.

## **CAPITULO XV**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 62.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el en el siguiente orden Jerárquico: En primera instancia deberá acudir al jefe inmediato del área o departamento al que pertenezca y al jefe de área del recurso humano quien le oír y resolverá en justicia y equidad, y en segunda instancia al Gerente General o el Suplente del Gerente

**PARAGRAFO 1:** El Gerente General, Suplente del Gerente y jefes de Departamento de la empresa podrán delegar las actividades correspondientes al presente artículo a quien este determine, lo cual deberá facultar mediante poder que reposará en el expediente que se abra a quien presuntamente cometa la falta.

**ARTICULO 63.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso de estar sindicalizados.

**PARAGRAFO 1:** En la empresa **ITG S.A.S.** No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XVI TRABAJO EN CASA**

**ARTÍCULO 64 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.** El trabajo en casa es una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

**ARTÍCULO 65: CRITERIOS APLICABLES DEL TRABAJO EN CASA:** La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios de las relaciones laborales señalados en la constitución y la ley y bajo los criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**ARTICULO 66: TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA.** La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

**PARÁGRAFO 1:** El empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

**ARTÍCULO 67. ELEMENTOS DE TRABAJO.** Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador

**PARAGRAFO 1** Si no se llegare a un acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios

para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

**PARAGRAFO 2** El trabajador aceptará todos los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. igualmente deberá informar inmediatamente en caso de no poder acceder a las aplicaciones o equipos suministrados a su jefe inmediato con el fin de dar una solución eficaz que permita el desarrollo de las labores asignadas

**PARÁGRAFO 3:** Es responsabilidad del Empleador suministrar los recursos necesarios para el trabajo en caso, e igualmente la implementación y procedimientos tendientes a garantizar el trabajo en casa

**PARAGRAFO 4:** El empleador informará a los trabajadores mediante comunicación interna la habilitación de trabajo en casa y el periodo de tiempo en el que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación

**ARTÍCULO 68: AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL:** Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

**PARÁGRAFO 1:** El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

## **CAPITULO XVII TELETRABAJO.**

**ARTÍCULO 69. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa y los teletrabajadores. Lo anterior De conformidad a la ley 1221 de 2008, su decreto reglamentario 884 de 2011

**ARTÍCULO 70. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**PARÁGRAFO 1:** El Teletrabajador vinculado por primera vez bajo esta modalidad, no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

**PARÁGRAFO 2:** Si previamente existiere un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, las partes deberán suscribir un acuerdo u otrosí mediante el cual se contendrá los elementos descritos en el presente artículo y hará parte integral de la carpeta de contratación del empleado

**PARÁGRAFO 3:** El Teletrabajador vinculado deberá acatar las normas vigentes relativas a la protección de datos personales, la propiedad intelectual, seguridad de la información y en caso de incumplimiento acarreará las sanciones a que haya lugar

**ARTÍCULO 71. IGUALDAD DE TRATO.** La empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación,

acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 72. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS.** el teletrabajador estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a. En los computadores asignados por la empresa sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la empresa.
- b. Los computadores asignados por la empresa sólo podrán ser utilizados por los Teletrabajadores y en las labores asignadas.
- c. Los teletrabajadores no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la empresa.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la empresa o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- i. De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas

personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.

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

k. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

**ARTICULO 73. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TELETRABAJADORES:** Todos los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo estarán afiliados al sistema de seguridad social en salud, pensiones riesgos laborales y caja de compensación.

**ARTÍCULO 74. OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES:** Las partes, empleador y teletrabajador deberán atender todas las recomendaciones indicadas por las administradoras de riesgos laborales

**ARTICULO 75. AUXILIO DE TRANSPORTE: HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

**ARTÍCULO 76. CONDICIONES ESPECIALES PARA LA OPERACIÓN DEL TELETRABAJO:** el teletrabajador deberá cumplir todas las condiciones especiales para desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, dichas condiciones serán indicadas por el empleador mediante instructivo que establece las condiciones tales desde el proceso de selección, la contratación en teletrabajo, el cumplimiento de indicadores de gestión bajo la modalidad de teletrabajo respecto a su productividad y calidad, así como las

condiciones de seguridad y salud, todo lo anterior será aplicable y hará parte integral del contrato suscrito

## **CAPITULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMEINTO INTERNO DE SOLUCION**

**ARTICULO 77:** Conforme a los requerimientos establecidos en el numeral 1 y el parágrafo 1 del artículo 9, de la Ley 1010 de 2006, La empresa establece mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los hechos que puedan ocurrir en el lugar de trabajo, sin perjuicio que la presunta víctima de estos hechos tenga plenas libertad para impetrar las acciones administrativas y judiciales pertinentes.

**ARTÍCULO 78:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 y el Manual de Convivencia, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios, y las 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, a través de reuniones internas. Todo lo anterior será realizado a través del Comité de Convivencia de la empresa.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. Todo lo anterior será realizado a través del Comité de Convivencia de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente,

b: Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación a situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,

c: Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecte la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. Todo lo anterior se realizará a través del Comité de Convivencia.

**ARTÍCULO 79:** 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 confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"
2. El Comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:
  - a: Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las aéreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b: Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c: Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d: Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir,

renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la cooficialidad en los casos que así lo ameriten.

e Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f: Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g: Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

h: Ejercer la potestad disciplinaria sobre faltas relacionadas con acoso laboral.

3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente y designara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchará, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulara las recomendaciones que estime indispensable y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerar prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelantes los

procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos en la ley y en el presente reglamento.

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

## **CAPITULO IXX OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN AL TERRORISMO - SIPLAFT**

**ARTICULO 80.** De conformidad con el Decreto 1165 de 2016 Artículo 646 en concordancia con Decreto 663 de 1993 Artículos 102 al 107, Circular 170 de 2002, Ley 1121 de 2006, Artículos 3 y 10, Resolución 212 y 285 de 2009 de la UIAF de la DIAN, y el Modelo de administración de riesgo de comercio exterior sugerido por la ONU y otras entidades, ITG S.A.S. en los casos donde tenga participación o coadyuvante en operaciones aduaneras como sus trabajadores tienen algunas obligaciones de implementación y ejecución frente al Sistema Integral para la Prevención de Lavado de Activos, Financiación al Terrorismo - SIPLAFT y se adiciona componentes contra el contrabando y corrupción y demás delitos tipificados como tal por el estado colombiano, para lo cual la empresa realizará las debidas capacitaciones y socializaciones de estas responsabilidades frente al manual de procedimientos, mecanismos, procedimientos, políticas y código de ética y capacitaciones de reportes y atención a requerimientos, prevención y control sobre los riesgos que la operación de comercio exterior enfrenta frente al lavado de activos, financiación al terrorismo, contrabando y corrupción, y los delitos susceptibles de perpetrarse en las actividades del objeto social de la empresa brindando así el apoyo necesario a las autoridades para combatir estos delitos. Los trabajadores que incumplan esta clase de obligaciones además de asumir las responsabilidades de tipo penal y disciplinarias frente a las entidades de control y judicialización, se verán avocados a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Para tal fin la empresa nombrará un Empleado de Cumplimiento que sea el vocero de la empresa frente a las demás autoridades que regulan y controlan estas obligaciones de los usuarios de comercio exterior.

Firma;

---

**YURY ANDREA ALONSO BERMUDEZ**  
C.C. No.52.125.431  
Representante Legal

## **CAPITULO XX PUBLICACIONES**

**ARTICULO 81.** Desde el día hábil siguiente al de la notificación de los trabajadores, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (artículos 17 y 22 de ley 1429 de 2010).

## **CAPITULO XXI VIGENCIA**

**ARTICULO 82.** El presente Reglamento entrará a regir desde el día siguiente después publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T. y modificado por artículos 17 y 22 de ley 1429 de 2010).

## **CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 83.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## **CAPITULO XXIII CLAUSULAS INEFICACES**

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

La presente modificación del Reglamento Interno de trabajo se aprueba el día 6 de febrero de 2026, en el domicilio principal de la empresa en la ciudad de Bogotá D.C.