

**REGLAMENTO INTERNO**

**IMPOMEX DE COLOMBIA ZF SAS**

**IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S NIT 901283131-9**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**CAPITULO I**

**ARTÍCULO 1°.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S NIT 901283131-9**, domiciliada en el Kilómetro 1 Vía Siberia - Funza Zona Franca Intexzona Bodega 67-3 en el municipio de Cota Cundinamarca y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2°.** Quien aspire a tener un cargo en la empresa **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificados del último empleador con que haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b. Certificado de educación DEL CENTRO EDUCATIVO.
- c. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- d. Los menores de diez y ocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de esto del defensor de familia.

**PARÁGRAFO:** 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, número de hijos que tengan, religión que

profesan o el partido político al cual pertenezcan...). (ARTICULO 1, Ley 13 de 1.972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. (ARTICULO 43, C.N, ARTÍCULOS 1 y 2 Convenio # 111 de la O.I.T, Resolución # 003941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida, (decreto reglamentario 559 de 1.991, ARTICULO 22), ni la libreta militar (ARTICULO 111, decreto 2150 de 1.995).

## **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 3°. Naturaleza y características de la relación de Aprendizaje.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, 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 u ocupación 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 dos años (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Art. 30 CST).

**ARTÍCULO 4°. Formalidades de la Relación de Aprendizaje.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Aporte de sostenimiento ni inferior al salario mínimo mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 5°. Edad Mínima para la Relación de Aprendizaje.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

**ARTÍCULO 6°. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje.** (Art. 30 L. 789/2002) Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo 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 salario mínimo legal vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas. (Art. 4 D.R 933/2003).

**ARTÍCULO 7. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Naturaleza del contrato.** El contrato de aprendizaje dejó de ser un acuerdo educativo sin vínculo laboral y pasó a ser un **contrato laboral especial a término fijo**, tal como lo establece el artículo 21 de la Ley 2466, de junio de 2025.

**Remuneración mínima: Etapa lectiva:** el aprendiz debe recibir al menos el **75 % del salario mínimo legal vigente**. **Etapa práctica o dual:** se paga el **100 % del salario mínimo**, sin importar el tipo de formación.

**Prestaciones sociales:** Ahora, los aprendices tienen derecho a **todas las prestaciones propias de un trabajador dependiente**, como primas, cesantías, intereses de cesantías, dotación, vacaciones, y auxilio de transporte o conectividad. **Seguridad social: Etapa lectiva:** afiliación obligatoria por parte del empleador a **salud y riesgos laborales**. **Etapa práctica (o dual):** afiliación ampliada a **salud, pensión y riesgos laborales**, con derecho a prestaciones. **Dignificación del contrato:** El tiempo trabajado como aprendiz ahora cuenta como **experiencia laboral**. Los pagos dejan de considerarse apoyos de sostenimiento: pasan a caracterizarse como **salarios** sujetos a seguridad social, deducibles para efectos tributarios y reportables en nómina electrónica.

**ARTÍCULO 8°. Modalidades de la Relación de Aprendizaje.** Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes, modalidades:

- a. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b. La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- c. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.
- d. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- e. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del plan de estudios de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
- g. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

**ARTÍCULO 9°. Prácticas y/o Programas que no constituyen la Relación de Aprendizaje.** No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

- a. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- b. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- c. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- d. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

**ARTÍCULO 10°. Terminación de la Relación de Aprendizaje.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento.

**ARTÍCULO 11°. Incumplimiento de la Relación de aprendizaje por parte del Aprendiz.** El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

**ARTÍCULO 12°. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.** Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñen. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

**PARÁGRAFO:** Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

**ARTÍCULO 13°. Regulación de la Cuota de Aprendices.** La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria. En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

**PARÁGRAFO 2°.** Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) Y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

**PARÁGRAFO 3°.** Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquél, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstas en el inciso cuarto del presente artículo.

**PARÁGRAFO 4°.** El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando, mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funcione su domicilio principal.

**ARTÍCULO 14°. Monetización de la cuota de Aprendizaje.** Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los Artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, ésta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual, deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo; de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto. En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. Cuando el empleador, en cumplimiento del párrafo transitorio del artículo 11 del D.R 933/03, opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto. Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota, el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos. Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje. En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

**ARTÍCULO 15°. Pago de la monetización de la cuota de Aprendizaje.** La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender - FE Y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de "Apoyos de sostenimiento" del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje, deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

**ARTÍCULO 16°. Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización.** El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA impondrá multas mensuales hasta por un salario mínimo mensual legal vigente, conforme a lo establecido en el artículo 13 numeral 13 de la Ley 119 de 1994, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices, de conformidad con lo previsto en el presente Decreto. El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado en el artículo 13 del D.R 933/03, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de intereses moratorias diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Bancaria, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

**PARÁGRAFO.** La cancelación de la multa no exime al patrocinador del pago del valor equivalente a la monetización por cada una de las cuotas dejadas de cumplir.

**ARTÍCULO 17°. Selección de aprendices.** La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de esta relación de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificadas, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por la SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

**PARÁGRAFO.** Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

**ARTÍCULO 18°. Listado de oficios materia de la Relación de aprendizaje.** Podrán ser objeto de la relación de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de esta relación de aprendizaje los oficios u ocupaciones que, requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución. La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

**ARTÍCULO 19°. Entidades de formación.** La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartido por las siguientes entidades:

- a. Servicio nacional de aprendizaje SENA.
- b. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
- c. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de la Ley 789/02.
- d. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

**PARÁGRAFO:** Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

**ARTÍCULO 20°. Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa.** Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones.

- a. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- b. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- c. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud. En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen

adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

**PARÁGRAFO 1°.** Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

**PARÁGRAFO 2°.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

**PARÁGRAFO 3°.** Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

**ARTÍCULO 21°. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.** La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico. Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

## **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 22°.** La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones del trabajo. (Artículo 76, CST).

**ARTÍCULO 23°.** 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, CST).

**ARTÍCULO 24°.** 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).

**ARTÍCULO 25°.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST.).

## **ASCENSOS**

**ARTÍCULO 26°. Ascenso:** La empresa, en razón de las necesidades del servicio, podrá ascender al trabajador, previo consentimiento de las partes, para que desempeñe nuevas funciones diferentes a las antes desarrolladas en virtud a las necesidades de la empresa; Por lo tanto, en caso de presentarse ascenso del **TRABAJADOR**, en desarrollo de actividades completamente diferentes a las actualmente desempeñadas, se aceptará periodo de prueba, el cual tendrá un término máximo de dos (2) meses, con el fin de que **EL EMPLEADOR** pueda evaluar las habilidades y competencias del **TRABAJADOR** en el desarrollo de las actividades para las cuales ha sido ascendido.

**PARÁGRAFO. Periodo de prueba fracasado:** Si la empresa considera que el trabajador no se desempeña satisfactoriamente en el nuevo cargo o puesto de trabajo, solo quedará facultado para regresar al trabajador a su puesto inicial y sin la posibilidad de invocar causal de terminación del contrato de trabajo por no superar satisfactoriamente el período de prueba.

### **CAPITULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 27°.** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores además del salario, también tienen derecho al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

### **CAPITULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL**

**ARTICULO 28°.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

**Lunes a sábado en dos turnos:**

**TURNO 1: 06:00 a.m. a 2:00 p.m.**

**TURNO 2: 11:00 a.m. a 7:00 p.m.**

**SABADO: 07:00 am a 11:00 a.m. Rotativo**

**PARÁGRAFO 1°:** Los días laborales son de lunes a sábado.

**PARÁGRAFO 2°:** En las empresas con más de cincuenta trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**PARÁGRAFO 3°: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** De acuerdo a lo establecido en el Art. 51 Ley 789/02, que modificó el inciso primero del literal C) e incluyó el d) en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y que se transcriben a continuación: "(...) c) 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. En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado. d) El empleador

y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis (46) 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 seis (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (artículo 51 de la Ley 789 del 2002)”.

**PARÁGRAFO 4°:** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 5°:** Los turnos y días antes indicados pueden ser objeto de variación, sin desconocer los preceptos laborales en cumplimiento a las normas de carácter laboral.

**PARÁGRAFO 6°:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajo, se podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria hasta 10 horas diarias, cuarenta y seis (46) horas semanales.

**PARÁGRAFO 7:** **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF SAS, se acogen a la ley 2101 de 2021 en lo referente a aplicar la disminución de la jornada laboral para efectos de este reglamento, desde el 15 de Julio de 2023, hasta llegar a 42 horas en el 2026.**

## **CAPITULO V**

### **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 29°. Trabajo ordinario y nocturno:**

- a. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 PM.).
- b. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

**ARTICULO 30°. Trabajo suplementario de horas extras:** Es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal (Art. 159 C.S.T.)

**ARTICULO 31°.** El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este. Siempre que la empresa en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

**ARTICULO 32°. Tasas y liquidación de recargos.** El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1.990.

- a. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno.
- b. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. Cada uno de los recargos antes dicho se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

**ARTICULO 33°.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras o de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**PARAGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

**ARTICULO 34°.** 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 31 de este reglamento.

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

## **CAPITULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y LICENCIA DE MATERNIDAD**

**ARTICULO 35°.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO.** 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 36°. Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se trate 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 CST.)

**ARTÍCULO 37°. Trabajo dominical y festivo.**

- a. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**ARTÍCULO 38°.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**ARTÍCULO 39°.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 34 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 40°.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 CST.).

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 41°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, CST.).

**ARTÍCULO 42°.** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición el trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones. (Artículo 187 CST.).

**ARTÍCULO 43°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde derecho a reanudarlas. (Artículo 188, CST.).

**ARTÍCULO 44°.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Empleador 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 termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año siempre que esta no sea inferior a seis meses. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 45°.** En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

- a. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- b. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos especializados de confianza.

**PARAGRAFO.** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

**ARTÍCULO 46°.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, en consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor de 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 conceden.

**ARTÍCULO 47°.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**PARAGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

## **PERMISOS**

**ARTÍCULO 48°.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos el número de los que se ausentes no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye y al tiempo de ocurrir este según lo permitan las circunstancias.
- b. 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 diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. 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.

## **LICENCIA DE MATERNIDAD**

### **Ley 2114 de 2021**

**ARTÍCULO 49:** La Licencia de Maternidad, se regirá en **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S.** Así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la empresa un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a. El estado de embarazo de la trabajadora;
  - b. La indicación del día probable del parto, y
  - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley **2114 de 2021** para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARÁGRAFO 1°.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

**PARÁGRAFO 2°.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

**PARÁGRAFO 4°.** Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante sus empleadores un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
  - b. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
  - c. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
  - d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione

**PARÁGRAFO 5°.** Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre 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 período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
  - a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
  - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
  - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo. La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

### **Medidas antidiscriminatorias en materia laboral**

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en la empresa. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.
2. Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

## **CAPITULO VII**

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

#### **ARTÍCULO 50°. Formas y libertad de estipulación**

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

extra legales, las cesantías, y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez 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 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, al I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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 51°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 52°.** 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 este cese.

## **PERIODOS DE PAGO**

**ARTICULO 53°.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

- a. El periodo de pago es quincenal.
- b. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales o vencidos, el período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- c. 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.

## **CAPITULO VIII**

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN LA ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 54°.** 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 riesgos laborales la ejecución del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 55°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S., E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 56°.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. 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.

**ARTÍCULO 57°.** Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 58°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo, en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales, en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** 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 de los programas de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del trabajo, respetando el derecho de defensa ( Artículo 91 decreto 1295 de 1.994).

**ARTÍCULO 59°.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, igualmente tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1.994 ante la E.P.S y la A.R.L. La empresa tiene la obligatoriedad de reportar todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra dentro de la empresa, y debe realizarlo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad. Este informe debe realizarse de manera simultánea a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, y cuando sea el caso a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dicho evento, con copia al trabajador, para cumplir los objetivos que señala el Artículo 5 de la Resolución 156 de 2005.

**ARTÍCULO 60°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 61°.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 62°.** En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este artículo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del C.S.T, Resolución # 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto ley 1295 de 1.994, legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

## **CAPITULO IX**

### **PRESCRIPCIÓN DE ORDEN**

**ARTÍCULO 63°.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.

- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso, es decir: "Decir siempre la verdad."
- h. 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada laboral en el sitio o lugar donde se le asignen las labores, siendo prohibido salvo orden superior, cambiar su lugar de trabajo.
- k. Dar buen uso de los canales de comunicación para responder de manera responsable y oportuna los mails, las llamadas de audio y video y los mensajes en cualquiera de las plataformas de uso corporativo y sus correspondientes requerimientos. \*El buen uso de los recursos tecnológicos y de comunicación organizacional garantiza una mejor permanencia, conectividad y administración de los mismos.

**PARÁGRAFO:** Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacer dádivas.

## CAPITULO X

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 64°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: GERENTE GENERAL, DIRECTOR OPERATIVO Y LOGISTICO, DIRECTOR ADMINISTRATIVO, DIRECTOR CONTABLE, TESORERA, DIRECTOR HSEQ, ASISTENTE ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA, CONDUCTOR, SERVICIOS GENERALES.

## CAPITULO XI

### LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD

**ARTÍCULO 65°.** Queda prohibido emplear a personas menores de diez y ocho años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de diez y ocho años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 Art. 242, C.S.T.).

**ARTÍCULO 66°:** 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:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. 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.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta decibeles.

- e. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radio y frecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajos submarinos.
- h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas ó inflamables.
- j. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas de alta velocidad.
- p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- q. 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 vidrio y gravado, trabajos en la industria cerámica.
- r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s. Trabajo en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
- t. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
- u. 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.
- v. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**PARÁGRAFO:** Los trabajadores menores de diez y ocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto Técnico Especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, 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 del Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados; quedan prohibidos a los trabajadores menores de diez y ocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad, en especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la producción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, Art. 245, 246 del decreto 2737 de 1.989. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de diez y seis (16) años y menores de diez y ocho (18), podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche (8:00), siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. ART. 243 Decreto 2737 de 1.989.

## **CAPITULO XII**

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

#### **ARTÍCULO 67°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR (ARTÍCULO 57 CST):**

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

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en 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 médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido al mismo examen. 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.
9. 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.
10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por 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.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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 (4) 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.
17. Consignar en los Fondos de cesantías el valor de las cesantías consolidadas a treinta y uno (31) de diciembre de cada año, de aquellos trabajadores vinculados a la empresa con posterioridad al primero de enero de 1.991 y las de aquellos trabajadores que, habiéndose vinculado con anterioridad, voluntariamente se acojan al régimen de liquidación anual de cesantías previsto en la ley 50/90.

18. Ejercer todas las acciones tendientes a asegurar el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa, según lo establecido en el objeto de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

19. Conceder a sus empleados que contraigan matrimonio, hasta tres (3) días de permiso remunerado, lo mismo se otorgará a los funcionarios que sufran la pérdida por muerte, de un familiar en el primer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos) y cónyuge.

#### **ARTÍCULO 68°. Son obligaciones especiales del trabajador (Artículo 58 C.S.T)**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplirlas ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

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

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

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

9. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa y público en general con respeto y cortesía.

10. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo.

11. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo desperdicio de los mismos.

12. Someterse a los procedimientos de control, vigilancia y registro, indicados por la empresa.

13. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante.

14. Actualizar, cuando sea el caso y cuando la empresa lo requiera, su información personal.

15. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
16. Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados.
17. Presentarse a laborar con el uniforme y dotación asignada por la empresa y cuidar de él
18. Conservar su sitio de trabajo, el equipo y herramienta de trabajo, en perfecto estado de aseo y mantenimiento.
19. En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la empresa dando aviso de dicha circunstancia.
20. Laborar horas extras cuando así lo indique la empresa, de conformidad con la ley.
21. Revisar (cuando sea el caso) en forma estricta a toda persona, vehículo, montacargas, contenedor, paquetes, documentos, etc., cuantas veces ingresen o salgan de las instalaciones de la empresa e informar inmediatamente al superior jerárquico, dejando consignado por escrito cualquier irregularidad o hecho sospechoso que se note.
22. Observar lo estrictamente establecido por la empresa en los procedimientos de administración de personal.
23. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
24. Hacer uso únicamente de los programas de computadora autorizados por la empresa.
25. Poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computadora, cuando haya sido autorizado para ello.
26. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
27. Portar el carné de identificación suministrado por la empresa, permanentemente y en sitio visible.
28. Usar permanentemente los elementos de protección industrial.
29. Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a la empresa sobre la pérdida o extravío del carné.
30. Presentar y aprobar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordenen la empresa o autoridades competentes.
31. Presentar oportunamente los cumplidos de gastos de viajes, con los soportes respectivos, según lo estipule el Estatuto Tributario.
32. Abstenerse de realizar trabajos y actividades personales en horas laborales.

**PARÁGRAFO:** Responsabilidad personal de mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa, en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

- a. Guardar especial lealtad y fidelidad para con la empresa.

- b. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la empresa, para obtener los objetivos de la empresa.
- c. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
- d. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
- e. Prestar plena colaboración a la empresa.
- f. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
- g. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.

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

### **ARTÍCULO 69°. SE PROHÍBE A LA EMPRESA (ARTÍCULO 59 CST):**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y 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 cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y casos que la ley 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 de salario y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
  - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 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 este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, 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 hubieran 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.
12. Ejecutar, autorizar o permitir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada.
13. Ejercer cualquier modalidad de acoso laboral como: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

**ARTICULO 70°. Se prohíbe a los trabajadores: (Artículo 60 CST):**

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo.
10. Dormir en horas de trabajo.
11. Sub o sobre facturar, o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes.
12. Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, clientes, equipos o bienes de la empresa.
13. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de la empresa.
14. Ocuparse en cosas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo, tales como juegos, charlas colectivas, burlas, ejecución de trabajos académicos personales o cualquier otra forma de distracción, en la que se incluyen aparatos eléctricos, electrónicos, o de cualquier otro tipo.
15. Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.

16. Discutir sobre política, religión u otras materias ajenas al trabajo o perseguir a sus compañeros por estas mismas circunstancias.
17. Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.
18. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
19. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.
20. Timbrar las tarjetas o firmar los registros de control de asistencia al trabajo a otro compañero o dejar de timbrar o firmarla suya propia.
21. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.
22. Manejar u operar vehículos, montacargas, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
23. Mantener dentro de la empresa en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
24. Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella, dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
25. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía.
26. Ingerir alimentos en horas de trabajo o mantener los mismos en su puesto de trabajo.
27. Realizar y responder llamadas telefónicas personales, locales o larga distancia y utilizar el Internet para actividades personales, sin autorización previa del jefe inmediato y en horas de trabajo.
28. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes, mantener sucios y desordenados los casilleros y demás sitios de trabajo y descanso.
29. Hacer mal uso del restaurante empresarial, sus utensilios, locación y mobiliario.
30. Portar y hacer uso de teléfonos celulares y demás equipos eléctricos y electrónicos en el horario de trabajo.
31. No acatar las órdenes e instrucciones que, sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones, den los celadores de la empresa.
32. Tomar medicinas o utilizar instrumentos médicos del dispensario o de los botiquines sin autorización y sin causa justificada.
33. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa por sitios diferentes a los asignados para tal fin.
34. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones de la empresa y negarse a la revisión de su contenido.
35. Salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin revisar su contenido.
36. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
37. Mover contenedores, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, sin autorización expresa para ello.

38. Transitar o permitir el tránsito de personas, vehículos, montacargas etc., desconociendo las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
39. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa o permitir que extraños ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo
40. Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la empresa.
41. Utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computadoras distintos a los autorizados y utilizados por la empresa.
42. Crear claves o códigos de acceso a los computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato.
43. Permitir la permanencia de personas extrañas o ajenas a la empresa en el sitio de trabajo.
44. Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
45. Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc., de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
46. Prestar dinero a cualquier título, a los funcionarios de la organización.
47. Sustraer dinero, a cualquier título, de aquellos entregados por la empresa para el normal desarrollo de su trabajo.
48. Realizar movimientos entre los inventarios, elaborar notas contables, sin autorización escrita de persona responsable.
49. Expedir certificados sin autorización expresa para ello.
50. Realizar prácticas sanitarias o médicas que atenten contra la integridad física de los funcionarios de la empresa.

**PARÁGRAFO:** Prohibiciones personales de los mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Este personal tiene como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos en la ley y por la empresa; en consecuencia, además de las prohibiciones anteriores, queda especialmente prohibido para estos lo siguiente:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
2. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
  - a. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
3. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del empleador.
4. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa

5. Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
6. El mal trato, irrespeto, discriminación o actos que atenten contra la dignidad del trabajador.
7. Discriminar a cualquier trabajador o persona por razones de sexo, política, religión, condiciones civiles, etc.
8. Actuar en forma desleal o deshonesto con la empresa o compañeros de trabajo.
9. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.

## CAPITULO XIII

### EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN LAS RELACIONES LABORALES

**ARTÍCULO 71°. DEFINICIÓN: Modalidades de acoso laboral: ley 1010 acoso laboral del 2006.** Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

#### **ARTÍCULO 72°. Modalidades de acoso laboral:**

- a. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral
- c. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos
- e. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

#### **ARTÍCULO 73°. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

**ARTÍCULO 74°. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quededemostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo,
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sinningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 75°. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de -obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

**ARTÍCULO 76°. Caducidad.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

## **CAPITULO XIV**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 77°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por esta Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 78°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, esta empresa ha previsto los siguientes mecanismos.

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de esta empresa.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- d. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- e. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
- f. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- g. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere esta empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**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 confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- a. La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado así: el Subgerente General y la Coordinación Administrativa y de Gestión Humana, dos (2) representantes de los empleados de planta que tengan el siguiente perfil:
  - i. Capacidad de Negociación y Conciliación,
  - ii. manejo ético de la información,
  - iii. integridad,
  - iv. receptividad y aceptabilidad,
  - v. actitud empática y
  - vi. capacidad de análisis.
- b. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - i. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- ii. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - iii. Examinar de manera confidencial e integral, los casos Específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - iv. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vidalaboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - v. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención y capacitación, 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 esta empresa.
  - vi. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - vii. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c. Este comité se reunirá un (1) día de la última semana de cada mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente que presuntamente constituyan acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  - d. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  - e. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  - f. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006".

## CAPITULO XV

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 80°.** 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.

**ARTICULO 81°.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin la excusa suficiente, cuando no se cause perjuicio a la empresa. De ser reiterativa se tendrá en cuenta de manera sumatoria para hacer el descuento respectivo cuando superes las jornadas completas de trabajo.
- b. Pasar a falta grave La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez suspensión al trabajo hasta por tres días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- 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 suspensión el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- e. El uso indebido del dispositivo celular o equipos de trabajo que no cause perjuicios a la empresa, generará en primera medida un llamado de atención por medio de memorando escrito.

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

**ARTICULO 82°.** Constituyen faltas graves:

- a. Los retardos reiterativos que denoten falta de interés y responsabilidad por parte del trabajador y afecten los intereses de la empresa.
- b. La inasistencia del trabajador sin excusa suficiente según el debido proceso, a prestar sus labores.
- c. El uso indebido del dispositivo celular equipo de trabajo y/o huésped.
- d. durante la jornada laboral que cause perjuicios a la empresa,
- e. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f. Ejecutar conductas que vayan en contra del cabal cumplimiento de la ley 679 de 2001. Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- g. Ofrecer a los huéspedes, orientación turística o contactos sexuales con menores de edad.
- h. Incumplir funciones propias de su cargo
- i. No acatar instrucciones de sus mandos superiores
- j. Ser desleal con los principios corporativos
- k. Compartir información de la empresa sin autorización de la Dirección
- l. Incumplir protocolos de Bioseguridad que además pongan en riesgo el bienestar de quienes hacen parte de la compañía y los usuarios.
- m. Cambiar sede de trabajo sin autorización previa de la Dirección
- n. Incumplimiento al decálogo y código de ética

**PARÁGRAFO 1°.** Además de las anteriores faltas constituyen faltas graves las siguientes:

- a. La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa.
- b. No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
- c. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
- d. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
- e. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la imagen de la empresa.
- f. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa.
- g. Utilizar los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
- h. Ordenar, permitir o autorizar transportar en los vehículos de la empresa, personas, materiales, equipos, insumos químicos, o cualquier otro elemento o producto ajeno al objeto social de la misma.
- i. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
- j. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptarle donaciones de cualquier clase.
- k. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.
- l. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.
- m. Fomentar o inducir al desorden, la desobediencia, la comisión de actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.
- n. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa o negociar bienes, mercancías o servicios de la empresa en provecho propio.
- o. Retener dineros, hacer efectivos o negociar títulos valores de la empresa, cuando no este facultado para ello.
- p. Causar graves perjuicios económicos a la empresa por negligencia, al no cumplir con las verificaciones o llenar de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
- q. Negarse a presentar o no superar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordene la empresa y/o autoridades competentes.

**PARAGRAFO 2°.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador. (Art 62 C.S.T).

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. Tres llamados de atención por una misma conducta en un lapso de tiempo razonable, que constituyen un incumplimiento a sus obligaciones legales, reglamentarias (RIT) o contractuales y que a pesar de los tres llamados de atención, el trabajador no cambia o mejora su conducta del objeto de los llamados de atención. Abonado a lo anterior, el trabajador será oído por parte del empleador, mediante descargos por su conducta, antes de invocar la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.
11. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
12. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
13. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
14. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
16. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

## **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

### **ARTÍCULO 83°. Proceso disciplinario laboral.**

**Procedimiento para aplicar sanciones.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, y su trámite será el siguiente:

1. Comunicación por escrito de la apertura del proceso al trabajador.
2. La indicación de hechos, de manera clara y con las evidencias que la soportan si fuere el caso.
3. Se le dará traslado al trabajador dentro de los tres (3) días de los hechos.
4. Se le dará un (1) día para que se pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, mediante audiencia de descargos por escrito.
5. Dos (2) días después de dicha audiencia, se le notificará la decisión definitiva debidamente motivada.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, ante el representante legal, el mismo día de tomada dicha decisión.

**ARTÍCULO 84°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

## **CAPÍTULO XVI**

### **DESCONEXION LABORAL**

**ARTÍCULO 85°.** Con el fin de generar una política con base en los lineamientos dados por la Ley 2191 de 2022, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para todos los trabajadores, entendiéndose que este es un derecho para los mismos, donde el empleador debe garantizarla.

**ARTÍCULO 86°.** **Concepto de Desconexión Laboral (Artículo 3 Ley 2191 de 2022).** Entiéndase como el derecho que tiene todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

**ARTÍCULO 87°.** A continuación se dictan las políticas sobre la Desconexión Laboral, las cuales van dirigidas a todos los trabajadores de **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**, con excepción de aquellos que la ley determina tales como:

1. Trabajadores que desempeñan cargos o funciones de dirección, confianza y manejo.
2. Trabajadores que por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito se requieren para cumplir deberes extras dentro de la institución, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**ARTÍCULO 88°.** A continuación, se establecerán los parámetros, donde por medio **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**, garantizan el disfrute de la desconexión laboral.

1. La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador a finalizado la jornada laboral pactada, o a iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos etc.

2. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión, con su familia amigos y esparcimiento personal.

3. Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso licencia o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos etc., siempre y cuando no se trate de un hecho “URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO”, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la institución no de vea afectado.

4. Aquellos trabajadores que desempeñan cargos y funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentran incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la Ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.

5. Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la Institución.

**ARTÍCULO 89°.** A continuación, y dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022, se dictan los mecanismos para el cumplimiento al Derecho a la Desconexión Laboral para **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**

1. Quienes pueden presentar quejas, cuando consideren vulnerado el derecho a la Desconexión Laboral en **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**: Todos los trabajadores, con excepción de aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

2. Como se debe presentar la queja: La queja debe presentarse en forma escrita, mediante documento físico, a través de los medios de comunicación determinado por **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** esto es correo electrónico, mensaje de texto o vía WhatsApp. En dicho documento se narrará en forma clara los hechos en tiempo, modo y lugar, de la presunta vulneración al Derecho de la Desconexión Laboral.

3. Ante quién se debe presentar la queja: El documento físico, o en medio electrónico que contenga la queja sobre la posible violación de lo reglado en Desconexión Laboral, se presentará ante la oficina de Talento Humano, Recursos Humanos o sus similares, que **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** tenga como designado para tales funciones.

**Trámite:**

a. Una vez recibido el documento con la queja, la oficina de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días hábiles de la recepción, contados a partir del siguiente día, analizará los hechos narrados en el escrito.

b. Realizado lo anterior, citara a las partes involucradas, con el fin de ser oídas, para dar las explicaciones pertinentes del caso en cuestión.

c. Surtido el trámite anterior, el encargado de analizar los hechos, emitirá su concepto sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al Derecho de Desconexión Laboral, o si, por el contrario, considera correspondan a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extras de colaboración con la institución por parte del trabajador.

d. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos constituyen una violación al Derecho de Desconexión, dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la ley 1010 de 2006.

e. En el evento, que el encargado de evaluar y estudiar la queja defina que los hechos no constituyen un violación al Derecho de Desconexión, podrá emplear los mecanismos de resolución de conflictos dados por la ley.

f. Si la persona que elevo la queja, no se encuentra satisfecho con la evolución por parte de quien considero que no es violatorio del la Desconexión Laboral, podrá solicitar la revisión de su caso, por parte del Comité de Convivencia Laboral.

## CAPÍTULO XVII

### Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

**ARTÍCULO 90°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 91°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 92°.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - 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 áreas 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 confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que 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 2º del artículo 9º 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. Este comité se reunirá cada 3 meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes 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.
- i. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- j. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- k. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

## CAPÍTULO VXIII

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (VIOLENCIA DE GENERO) EN EL ÁMBITO LABORAL (LEY2365 DE 2024)**

**ARTÍCULO 93°.** Esta política aplica a cualquier persona natural sin importar su vínculo Jurídico con la empresa. Se espera un especial compromiso de las Directivas en su implementación, aplicación y divulgación. También aplica a proveedores y aliados y protege a cualquier persona o grupo de interés que se sienta afectado o víctima de acoso sexual en el desarrollo de su relación con La Empresa.

**ARTÍCULO 94°.** **DEFINICIONES GENERALES: PRINCIPIOS:** Además de los principios institucionales, **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de esta política:

- **Cero tolerancias:** no son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.
- **Centralidad de la víctima:** La gestión de los casos y denuncias de acoso sexual en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.
- **Confidencialidad:** quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.
- **No repetición:** **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** se compromete a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.

- **No retaliación:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en la Compañía. En ese sentido, el Comité de Ética y Cumplimiento definirá los mecanismos de protección para la persona denunciante mientras dure la investigación cuando, a su juicio, existan elementos que den lugar a la apertura de ésta.

#### **ARTÍCULO 95°. Enfoques**

- **De género:** busca evitar la toma de decisiones basadas en estereotipos, reconociendo que existen grupos de personas que debido a su género han sido históricamente discriminados. Debe respetarse en forma activa el derecho a la identidad de género, entendiendo que este se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y al libre desarrollo de la personalidad.
- **De cuidado:** busca hacer la Empresa un lugar seguro para trabajar, centrado en el cuidado y respeto de las personas. Cada persona tiene derecho a no ser acosada sexualmente en el trabajo, a manifestar expresamente su postura frente a situaciones o circunstancias que le generen incomodidad o que pudieran estar afectando a otras personas y a denunciar los hechos que vulneren tales derechos. Deberá garantizarse el respeto por los derechos de las personas que puedan considerarse víctimas, de tal forma que las acciones iniciadas no generen daños adicionales o su revictimización.
- **De interseccionalidad:** reconoce que a los seres humanos nos atraviesan múltiples variables de identidad, tales como, género, pertenencia étnica, discapacidad, nivel socioeconómico o educativo, que se superponen entre sí y que, en determinados contextos, incrementan las vulnerabilidades y la desigualdad.

**ARTÍCULO 96°. Definición de acoso sexual.** Se entenderá por acoso sexual, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en el ámbito laboral. (Artículo 2 Ley 2365 DE 2024).

**ARTÍCULO 97°. Algunas conductas que podrían constituir acoso sexual laboral, de cumplirse con los requisitos de la definición, son:**

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un/a colega a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiados, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.
- Comentarios o chistes de doble sentido.

**ARTÍCULO 98°. Procedimiento.** Canales de denuncia: Las denuncias de casos de acoso sexual, se recibirán por cualquiera de los canales esto es, línea telefónica, WhatsApp, correo electrónico, formulario, App o cualquier otra que se defina o establezca en el futuro. Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante. En el caso de las primeras, la persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

**ARTÍCULO 99°. Estrategia de prevención: La Empresa realizará un plan de trabajo, que contemplará los siguientes asuntos:**

- Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.
- Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.

- Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as de **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.

**PARÁGRAFO:** El Representante Legal deberá hacer seguimiento al desarrollo del referido plan de trabajo al menos una vez al año.

**ARTÍCULO 100°. Estrategia de protección y atención:** Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

**Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia, **El comité de convivencia laboral**, de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya. Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse

- Fuero temporal al denunciante y/o a la víctima, es decir, limitación temporal de dar por terminado su contrato de trabajo.
- Reubicación, reasignación de labores o trabajo remoto para la posible víctima.
- Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
- Absoluta confidencialidad sobre los hechos de la denuncia, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la presunta persona agresora.
- Cualquier otra que **El comité de convivencia laboral**, estime pertinente y necesaria.

**ARTÍCULO 101°. Atención a la posible víctima:** En forma inmediata, **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**, se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima. Entre otras acciones, La Empresa deberá Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante.

- **Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas:** en caso de que, con base en el análisis de la denuncia, se establece que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito, la denuncia se tramitará ante las autoridades cuando haya lugar, considerando en todo caso la voluntad de la víctima.
- **Conocimiento preferente:** **El comité de convivencia laboral** de manera preferente los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con los enfoques definidos en la política y en concordancia con la normatividad vigente, excepto cuando la regulación local aplicable establezca la necesidad de contar con un órgano o instancia diferente.

**ARTÍCULO 102°. Estrategia de investigación:** **El comité de convivencia laboral**, deberá iniciar la investigación para verificar los hechos en un término de tres (3) días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, a criterio del Comité y según la necesidad, podrá conformarse por integrante el Asesor Legal. Se tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Fundamentar debidamente la decisión.
- No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios o prejuicios sexistas.
- Asumir la función transformadora de sus decisiones.

**ARTÍCULO 103°. Estrategia de solución:**

**Rutas de atención:** La gestión de las denuncias de acoso sexual deberá desarrollarse siguiendo alguna de las siguientes rutas de atención:

- a. Disciplinaria: bajo esta ruta se seguirá integralmente el procedimiento descrito en el presente documento y la decisión final del caso estará a cargo **El comité de convivencia laboral**, en la forma y términos acá descritos.
- b. Alternativa: esta ruta, que procede exclusivamente a petición expresa de la persona denunciante que, a su vez, sea la posible víctima, pretende el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, así como el establecimiento de medidas de reparación y garantías de no repetición a la víctima en particular, y a todas las personas en general. El propósito de este tipo de atención es generar en el/la presunto(a) causante del daño conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. En esta ruta de atención, el diálogo directo entre la persona denunciante y la persona denunciada únicamente será posible a petición expresa de la primera. Para evitar cualquier duda, expresamente se reconoce que la violencia sexual no es conciliable bajo ninguna circunstancia.
- c. Jurídica: en caso de tratarse de conductas que pudieran ser consideradas como un delito, según lo dispuesto en las normas aplicables, **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** atendiendo la voluntad de la persona afectada, la orientará para que acuda a los mecanismos de atención establecidos por la ley para atender su caso y prestará asesoría legal para el trámite.

**PARÁGRAFO. Decisión:** La decisión de **El comité de convivencia laboral** estar debidamente fundamentada, a partir de la valoración de las pruebas y demás elementos que hagan parte del caso, entendiendo que una denuncia no comprobada no implica, necesariamente, que se trate de una denuncia falsa. En ese sentido, las decisiones del **comité de convivencia laboral** fundamentadas en la falta de pruebas, no podrán acudir a criterios, tales como, declaración de inocencia o ausencia de responsabilidad. Una vez el **comité de convivencia laboral** reciba los resultados de la investigación realizada, deberá pronunciarse de fondo en un plazo de cinco (5) días hábiles, término que podrá ser prorrogado por el Comité por una sola vez.

- **Sanciones y medidas correctivas:** A partir del análisis de la investigación, corresponde **El comité de convivencia laboral** debe adoptar las medidas correctivas y las sanciones a las que haya lugar. Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias tales como amonestación verbal o escrita, suspensión e incluso terminación de la relación laboral o contractual, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo u otras normas aplicables. Además de las sanciones particulares y en caso de que la persona denunciada permanezca en la Empresa, el Comité establecerá medidas para garantizar la no repetición de la conducta.
- **Reconsideración:** las decisiones del **comité de convivencia laboral** serán sometidas a reconsideración ante el mismo Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión queda en firme.
- **Debido proceso y derecho de defensa:** en el curso de las investigaciones y análisis de las denuncias, La Empresa deberá considerar el derecho al debido proceso y a la defensa.

**ARTÍCULO 104°. Roles y responsabilidades.** Responsable de aprobar la Política, definir su gobierno y establecer los alcances del compromiso de IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S en materia de acoso sexual en el trabajo. Alta Gerencia – Administradores.

#### **Responsabilidad**

1. Promover al interior La Empresa, el cumplimiento de esta política y generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
2. Promover canales de denuncia y comunicación.
3. Promover mecanismos de protección de las víctimas.
4. Generar espacios de conferencias sobre acoso sexual.

**Reclamos; personas ante quienes deben presentarse su tramitación**

**ARTÍCULO 105°.** el personal de **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S** deberá:

Presentar sus reclamos ante su jefe inmediato, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 70 de este reglamento. Si este no brinda solución podrá hacer su reclamación en el área de recursos humanos, de no estar presente del responsable podrá dirigirse directamente a la gerencia de las empresas.

1. Jefe inmediato
2. Recursos humanos
3. Gerente

## **CAPITULO XIX.**

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

**ARTÍCULO 106°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: **DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN HUMANA Y/O GERENTE ESTRATEGICA** quien escuchará y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 107°.** Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARAGRAFO.** En la empresa **IMPOMEX DE COLOMBIA ZF S.A.S**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XX.**

### **PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 108°.** El Empleador publicará en cartelera de la empresa y mediante por los medios electrónicos de difusión que utilice la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **CAPITULO XXI.**

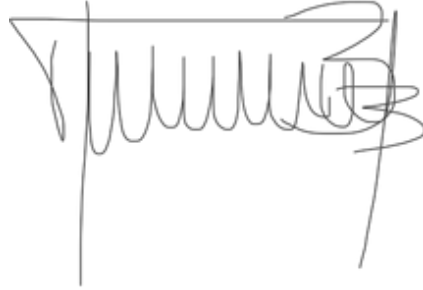
### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 109°.** El presente reglamento entrará a regir el mismo día de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

## **CAPITULO XXII.**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 110°.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ANGELA DEL PILAR BENITEZ PINILLA'. The signature is written in a cursive style with a horizontal line across the top and a vertical line on the left side.

**ANGELA DEL PILAR BENITEZ PINILLA**

**REPRESENTANTE LEGAL**