



Reglamento Interno de Trabajo - RIT CORPUDESA

ACTUALIZACIÓN MAYO 2026

Tabla de contenido

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	3
CAPÍTULO I.....	3
Indicación del empleador.....	3
CAPÍTULO II.....	3
Condiciones de admisión.....	3
Período de prueba.....	3
CAPÍTULO III.....	4
Trabajadores accidentales o transitorios.....	4
Contrato de aprendizaje	4
CAPÍTULO IV.....	8
Horario de trabajo	8
CAPÍTULO V.....	14
Las horas extras y trabajo nocturno.....	14
CAPÍTULO VI.....	16
Días de descanso legalmente obligatorios.....	16
Vacaciones remuneradas	18
Permisos.....	19
CAPÍTULO VII.....	19
Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan	19
CAPÍTULO VIII.....	21
Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo	21
CAPÍTULO IX.....	22
Prescripciones de orden.....	22
CAPÍTULO X.....	23
Orden jerárquico	23

CAPÍTULO XI.....	24
Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.....	24
CAPÍTULO XII.....	27
Escala de faltas y sanciones disciplinarias	27
CAPÍTULO XIII.....	30
Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.....	30
CAPÍTULO XIV.....	32
De las justas causas de terminación de los contratos de trabajo.....	32
CAPÍTULO XV.....	34
Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación	34
CAPÍTULO XVI.....	34
Disposiciones finales.....	34
CAPÍTULO XVII.....	35
Cláusulas ineficaces	35
CAPÍTULO XVIII.....	35
Acerca del Acoso Laboral	35
CAPÍTULO XIX.....	38
Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución	38
CAPÍTULO XX.....	44
Del Trabajo Remoto.....	44
CAPÍTULO XIX.....	45
Vigencia	45

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Indicación del empleador

ART. 1. Al presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación Unida por el Desarrollo "CORPUDESA" domiciliada en la Calle 67N # 8n - 39 Barrio Menga, de la ciudad de Santiago de Cali, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución como todos sus empleados. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los empleados, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al empleado.

PARAGRAFO. Se publicará en cartelera de la Corporación y en cada una de sus sedes, 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 entra en aplicación (*Art. 17, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010*).

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la CORPORACIÓN UNIDA POR EL DESARROLLO, debe acogerse a los procesos de convocatoria, selección y contratación establecidos por la Corporación y aportar las copias de los documentos exigidos durante los mismos (*Política de Selección, Inducción y Contratación CORPUDESA*).

PARAGRAFO. El empleador podrá establecer en el reglamento todos los documentos 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 tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3. El empleador establecerá un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por

parte del mismo, las aptitudes del trabajador y por parte de este último, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

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

ART. 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Una vez expirado el período de prueba cuando el empleado continúe al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

Contrato de aprendizaje

ART. 8. El Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido (La normativa actual sobre contratos de aprendizaje se encuentra en la **Ley 789 de 2002 (art. 30 y ss.)** y sus decretos reglamentarios, compilados en el Decreto 1072 de 2015).

ART. 9. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Corporación un apoyo de sostenimiento mensual en la fase lectiva equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del 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. (Ley 789 de 2002, artículo 30).

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ART. 10. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por CORPORACIÓN, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos laborales (ARL) que cubre la Corporación sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales. (Decreto 933 del 2003, artículo 5)

ART. 11. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la Corporación, 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 semicalificadas 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 Corporación autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en la Corporación 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 Corporación y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum 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 la Corporación establezca 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 este 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, 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 6, Decreto 933 de 2003)

ART. 12. Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Salud y Protección Social.

3. 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.

4. 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 Salud y Protección Social. (Artículo 7, Decreto 933 de 2003)

ART.13. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica:

a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARAGRAFO. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (Decreto 2585 de 2003, Artículo 2).

ART. 14. Edad Mínima para el Contrato 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. (Decreto 933 de 2003, Artículo 3)

ART. 15. Formalidades del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Corporación, 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. Monto del apoyo de sostenimiento 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.

(Decreto 933 de 2003, Artículo 2)

PARAGRAFO. La Corporación no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ARTÍCULO 16. Jornada ordinaria de trabajo. Los días y las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, conforme a la jornada máxima de **cuarenta y dos (42) horas semanales** establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025).

A. Días laborales y distribución de la jornada estándar

Días laborales: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes

Horario general (todas las sedes):

Día	Entrada	Almuerzo	Salida	Horas laboradas
Lunes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	5:00 p.m.	9 horas
Martes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	5:00 p.m.	9 horas
Miércoles	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas
Jueves	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas
Viernes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas

Verificación del cálculo:

Día	Desglose	Total
Lunes	7:00 a.m. a 12:00 m. (5h) + 1:00 p.m. a 5:00 p.m. (4h)	9 horas
Martes	7:00 a.m. a 12:00 m. (5h) + 1:00 p.m. a 5:00 p.m. (4h)	9 horas
Miércoles	7:00 a.m. a 12:00 m. (5h) + 1:00 p.m. a 4:00 p.m. (3h)	8 horas
Jueves	7:00 a.m. a 12:00 m. (5h) + 1:00 p.m. a 4:00 p.m. (3h)	8 horas

Día	Desglose	Total
Viernes	7:00 a.m. a 12:00 m. (5h) + 1:00 p.m. a 4:00 p.m. (3h)	8 horas
Total		42 horas

B. Compensación de horas (recuperación de tiempo)

Quando por necesidades del servicio o por acuerdo con el trabajador se requiera **salir temprano** un día (por ejemplo, una salida a las 3:00 p.m. en lugar de las 4:00 p.m. o 5:00 p.m.), las horas no laboradas deberán ser compensadas dentro de la misma semana calendario, de conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo que permite la distribución flexible de la jornada.

Formas permitidas de compensación:

Opción	Descripción	Ejemplo
1. Ajuste entre días de la semana	Ampliar la jornada de otro día de la misma semana (lunes a viernes) sin exceder el límite de 9 horas diarias	Salida temprano el miércoles a las 3:00 p.m. (1 hora menos) y el jueves salir a las 5:00 p.m. (1 hora más)
2. Reposición en día sábado	Trabajar un sábado para recuperar las horas faltantes. En este caso, el sábado se considera jornada ordinaria y no genera recargo por trabajo en día de descanso	Salida temprano el miércoles (1 hora menos) y trabajar el sábado de 7:00 a.m. a 8:00 a.m. (1 hora)

PARÁGRAFO 1. Requisitos para la compensación válida:

Requisito	Explicación
Acuerdo previo por escrito	El trabajador debe aceptar por escrito la compensación, indicando el día, la hora y la forma de recuperación
Dentro de la misma semana calendario	La compensación debe ocurrir en la misma semana (domingo a sábado) en que se redujo la jornada

Requisito	Explicación
Respetar límites diarios	El día de compensación no puede exceder 9 horas diarias
Sin generar horas extras	La compensación debe mantener el total semanal en 42 horas , sin excederlas
Sin reducir el salario	El salario semanal se paga completo, independientemente de cómo se distribuyan las horas

PARÁGRAFO 2. Procedimiento para compensación en sábado:

Cuando se acuerde reponer horas en día sábado:

Paso	Acción
1	Se deja constancia escrita del acuerdo (fecha del día de salida temprano, horas a reponer, fecha del sábado de compensación)
2	El sábado de compensación se considera jornada ordinaria para ese trabajador en esa semana específica
3	Por tanto, no se paga recargo del 75% por trabajo en día de descanso, pues es una compensación autorizada
4	Se verifica que el total de horas de la semana (lunes a sábado) no supere las 42 horas

PARÁGRAFO 3. Compensación sin acuerdo previo:

Si el trabajador sale temprano sin autorización o no se acuerda la compensación por escrito, las horas faltantes se descontarán del salario o se considerarán faltas disciplinarias, según el caso.

C. Trabajo en día sábado NO compensatorio (cuando se requiera por necesidad del servicio sin compensación previa)

Si el trabajador es requerido en sábado **sin que haya habido una salida temprano durante la semana** (es decir, se trabaja la semana completa de 42 horas de lunes a viernes y adicionalmente se pide trabajar el sábado), entonces el sábado se considera **trabajo en día de descanso obligatorio** y se remunera así:

Tipo de trabajo en sábado	Remuneración
Ocasional (hasta 2 sábados al mes)	El trabajador podrá elegir entre: (i) un día de descanso compensatorio en la semana siguiente, o (ii) el recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno
Habitual (3 o más sábados al mes)	El trabajador tendrá derecho a ambas compensaciones : (i) el recargo del 75% , y (ii) un día de descanso compensatorio en la semana siguiente

PARÁGRAFO. Diferencia clave:

Situación	El sábado se considera	Remuneración
Compensación por salida temprano en la semana	Jornada ordinaria (parte de las 42 horas semanales)	Salario ordinario (sin recargo)
Trabajo adicional después de completar 42 horas de lunes a viernes	Trabajo en día de descanso	Recargo 75% + posible descanso compensatorio

D. Opción de distribución permanente en 6 días (cuando se requiera trabajo en sábado de forma sostenida)

Si la necesidad del servicio es permanente y requiere la presencia del trabajador **todos los sábados**, las partes podrán **acordar por escrito** una distribución de la jornada en 6 días a la semana (lunes a sábado), así:

Día	Entrada	Almuerzo	Salida	Horas laboradas
Lunes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas
Martes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas
Miércoles	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas
Jueves	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	4:00 p.m.	8 horas

Día	Entrada	Almuerzo	Salida	Horas laboradas
Viernes	7:00 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.	3:00 p.m.	7 horas
Sábado	7:00 a.m.	—	11:00 a.m.	3 horas
Total				42 horas

Verificación: 8+8+8+8+7+3 = 42 horas semanales

PARÁGRAFO. En esta distribución: El sábado es parte de la jornada ordinaria, por lo que **no genera recargo alguno** y es obligatorio para el trabajador mientras dure el acuerdo.

E. Parágrafos generales (aplican a todos los trabajadores)

PARÁGRAFO 1. Trabajo nocturno (Ley 2466 de 2025). El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. El trabajo en este horario se remunera con un **recargo del 35%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 2. Trabajo en domingo o festivo (Ley 2466 de 2025). El trabajo en domingo o festivo se remunera con un recargo que será implementado gradualmente así:

Período	Recargo
A partir del 1° de julio de 2025	80%
A partir del 1° de julio de 2026	90%
A partir del 1° de julio de 2027	100%

PARÁGRAFO 3. Trabajo suplementario (horas extras). El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder de **dos (2) horas diarias** y **doce (12) horas semanales**. Se remunerará así:

Tipo de hora extra	Recargo
Hora extra diurna (6:00 a.m. a 7:00 p.m.)	25%
Hora extra nocturna (7:00 p.m. a 6:00 a.m.)	75%

PARÁGRAFO 4. Distribución flexible de la jornada (Ley 2466 de 2025). El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio. En este caso:

- El número de horas de trabajo diario podrá ser de mínimo **cuatro (4) horas continuas**.
- El número de horas de trabajo diario podrá ser de máximo **nueve (9) horas diarias** sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
- Siempre deberá respetarse que el total semanal no exceda las 42 horas.

PARÁGRAFO 5. Ius variandi. El empleador hace uso del *ius variandi* como facultad para modificar las condiciones laborales del trabajador en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, bajo las necesidades y conveniencias razonables de CORPUDESA. Por tal motivo, los horarios expresados en el presente artículo no excluyen la posibilidad de que con cada trabajador se establezcan jornadas de trabajo diferentes, respetando siempre los límites legales.

PARÁGRAFO 6. Variación por sede o necesidad del servicio. Los horarios enunciados en el presente artículo pueden variar dependiendo de la sede o lugar donde se desarrollen las actividades laborales, así como atendiendo a la necesidad del servicio, garantizando en todo caso un día de descanso obligatorio.

F. Parágrafo especial para programas de atención 24/7 (para programas que aplique)

PARÁGRAFO 7. Jornada por turnos sucesivos para programas de atención 24 horas al día, 7 días a la semana.

Cuando la Corporación implemente programas que requieran **operación continua durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana**, se aplicará la siguiente regulación especial, de conformidad con el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025:

Concepto	Duración
Máximo diario	6 horas
Máximo semanal	36 horas
Remuneración	Sin recargo nocturno ni dominical
Descanso	1 día a la semana (puede no ser domingo)

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 17. Definición de jornada ordinaria, nocturna y trabajo suplementario.

Para efectos de la liquidación de recargos y horas extras, se aplicarán las siguientes definiciones, de conformidad con los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificados por la Ley 1846 de 2017, Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025):

1. **Jornada ordinaria diurna:** La que se realiza entre las **6:00 a.m. y las 7:00 p.m.** .
2. **Jornada nocturna:** Es el trabajo comprendido entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.** del día siguiente. Este trabajo se remunera con un **recargo del 35%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Trabajo suplementario o horas extras:** Es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal. Solo podrá efectuarse en un máximo de **dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales** (CST, art. 159, 160 y 163).

ART. 18. Tasas de recargos y liquidación de horas extras.

Las tasas de recargos se aplican conforme a la siguiente tabla, que recoge las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2101 de 2021:

A. Vigentes a partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 30 de junio de 2026:

Concepto	Recargo	Base de cálculo
Trabajo nocturno (sin ser extra)	35%	Hora ordinaria diurna
Hora extra diurna	25%	Hora ordinaria diurna
Hora extra nocturna	75%	Hora ordinaria diurna
Trabajo en domingo o festivo (ordinario)	80%	Hora ordinaria diurna
Hora extra diurna en domingo o festivo	105%	Suma de recargos (25% + 80%)
Hora extra nocturna en domingo o festivo	155%	Suma de recargos (75% + 80%)

B. Vigentes a partir del 1 de julio de 2026:

Concepto	Recargo	Base de cálculo
Trabajo nocturno (sin ser extra)	35%	Hora ordinaria diurna
Hora extra diurna	25%	Hora ordinaria diurna
Hora extra nocturna	75%	Hora ordinaria diurna
Trabajo en domingo o festivo (ordinario)	90%	Hora ordinaria diurna
Hora extra diurna en domingo o festivo	115%	Suma de recargos (25% + 90%)
Hora extra nocturna en domingo o festivo	165%	Suma de recargos (75% + 90%)

PARÁGRAFO 1. Los recargos señalados se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con otro, salvo las excepciones previstas en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, como los casos de horas extras trabajadas en domingos o festivos, donde se suman los recargos respectivos (L. 50/90, art. 24; Ley 2466/2025).

PARÁGRAFO 2. Base de liquidación del valor de la hora ordinaria.

Para la liquidación de recargos y horas extras, la Corporación utilizará el valor de la hora ordinaria calculado sobre la base de **220 horas mensuales**, por ser esta la correspondiente a la jornada estándar de lunes a viernes (5 días a la semana) que maneja la Corporación.

Sin embargo, cuando se requiera trabajo en día sábado como parte de la jornada ordinaria (distribución en 6 días), el valor de la hora ordinaria se calculará sobre la base de **210 horas mensuales**.

PARÁGRAFO 3. Trabajo en sábado excepcional. Cuando el trabajo en sábado sea de carácter excepcional (no habitual), se aplicará la base de **220 horas mensuales** para el cálculo de la hora ordinaria, y el sábado se remunerará como trabajo en día de descanso con el recargo correspondiente (75%, 80%, 90% o 100% según la vigencia), de conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 19. Autorización de horas extras.

La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando **expresamente lo autorice** por escrito, previa solicitud del jefe inmediato y autorización del Responsable de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 1. El trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12)

semanales, de conformidad con el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La Corporación llevará un registro detallado de las horas extras autorizadas y efectivamente laboradas, conforme a los lineamientos del Ministerio del Trabajo.

ART. 20. Trabajo en día de descanso obligatorio (dominical o festivo).

Cuando un trabajador labore en un domingo o día festivo, se aplicarán las siguientes reglas:

1. **Trabajo ordinario en domingo o festivo:** Se remunera con el recargo establecido en la tabla del artículo 18 de este reglamento (80% vigente hasta el 30 de junio de 2026; 90% a partir del 1 de julio de 2026).
2. **Trabajo suplementario (hora extra) en domingo o festivo:** Se remunera con la suma de los dos recargos respectivos, según la tabla del artículo 18 de este reglamento.
3. **Aviso de trabajo dominical:** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas como mínimo, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical, incluyendo el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 21. La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando **expresamente lo autorice** (*Informe por escrito de la necesidad, previa autorización del responsable de Gestión Humana*) a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso (L. 51/1983). *1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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. (Algunas de estas fechas están sujetas a variación y ajuste cada año)*

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique

la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

PARAGRAFO 2. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El La Ley 2466 de 2025 estableció un incremento gradual del recargo dominical y festivo:

- Hasta el 30 de junio de 2026: 75%
- A partir del 1 de julio de 2026: 90%
- A partir del 1 de julio de 2027: 100%

2. El trabajo extra jornada diurna dominical o festivo se remunera mediante dos (2) recargos individuales que se deben sumar: recargo por trabajo extra diurno del veinticinco por ciento (25%) más recargo por trabajo dominical o festivo del setenta y cinco por ciento (75%), para un total del cien por ciento (100%) del valor ordinario de la hora.

3. El trabajo extra jornada nocturna dominical o festivo se remunera mediante dos (2) recargos individuales que se deben sumar: recargo por trabajo extra nocturno del setenta y cinco por ciento (75%) más recargo por trabajo dominical o festivo del setenta y cinco por ciento (75%), para un total del cien por ciento cincuenta por ciento (150%) del valor ordinario de la hora.

4. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 23. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 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 (L. 50/90, art. 25).

ART. 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 25. Los trabajadores vinculados laboralmente que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 26. 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 del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 28. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. *(Art. 20, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010, Modifícase el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo)*

ART. 29. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir *por escrito*, en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 30. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 31. 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 (Con copia al contrato laboral) (D. 13/67, art. 5º).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho

al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, PARAGRAFO.).

Permisos

ART. 32. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, comisiones sindicales y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará 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 (CST, art. 57, núm. 6º).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 33. 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 34. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 35. 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 del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

ART. 36. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, según lo estipulado en la Corporación de periodicidad Mensual, Quincenal, Semanal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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

3. Trámite de los préstamos. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. (*Art. 19, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010, Modifícase el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo*).

CAPÍTULO VIII

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

ART. 37. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 39. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente (en caso de contar con servicio de enfermería), o dirigirlo a su entidad prestadora de salud, 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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.

ART. 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de seguridad y de salud en el trabajo (SST) de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación

laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 43. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 44. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 45. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 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 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 46. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones

personales y en la ejecución de labores.

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

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

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

g) 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.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.

k) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.

l) Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.

m) Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la Corporación por razones de trabajo.

n) Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por la Corporación dentro o fuera de ella.

o) Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el trabajador y evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.

p) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Corporación por la conducta del trabajador.

q) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la Corporación a sus trabajadores o a sus familias, y

r) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 47. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Representante Legal
2. Gerente

3. Administrador
4. Responsable Gestión Humana

PARAGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Representante Legal – Gerente – Administrador.

PARÁGRAFO 2. En aquellos lugares distintos a la sede principal de la empresa, la facultad para imponer sanciones estará en cabeza del director o coordinador que para tal sede se designe por parte de la gerencia de la CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XI

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 48. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente hacerle practicar exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

ART. 49. Son obligaciones especiales del trabajador:

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

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

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

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

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes 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 cuidados 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 (CST, art. 58).

ART. 50. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar

retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

8. 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 empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 51. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 52. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 53. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Corporación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 46, 49 y 51 del presente reglamento.

ART. 54. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves
2. Graves

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Responsable Gestión Humana atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Corporación
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

ART. 55. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada o salida sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con

copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Corporación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e) El no uso o el uso inadecuado de los uniformes, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para la aplicación de las sanciones aquí previstas, se deberá garantizar el debido proceso conforme al procedimiento establecido en el Capítulo XIII de este reglamento.

ART. 56. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo superior para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar a la Corporación sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Corporación;
5. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
6. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
7. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
8. No atender al personal de la Corporación, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Corporación;
9. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, equipos, materias primas o productos

- elaborados, documentos de carácter reservado, sin permiso escrito y firmado de la Corporación;
10. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
 11. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
 12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
 13. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Corporación;
 14. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Corporación;
 15. La sistemática omisión de la utilización de los Elementos de Protección Personal (EPP) y de trabajo a que esté obligado;
 16. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
 17. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Corporación o a los compañeros de trabajo.
 18. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ART. 57. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas graves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

PARÁGRAFO 1. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida. El llamado de atención, cuando se encuentre previsto en este reglamento como sanción preexistente, requerirá para su imposición el agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en la ley y en el Capítulo XIII de este reglamento.

PARÁGRAFO 2. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Corporación.

PARÁGRAFO 3. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días

ni superior a dos meses. La Corporación podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XIV del presente reglamento.

ART. 58. La imposición de una multa no impide que la Corporación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ART. 59. La Corporación no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente, siempre que no se esté ante una falta grave que requiera sanción proporcional.

CAPÍTULO XIII

Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias¹

ART. 60. Procedimiento general para comprobación de faltas. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al Responsable de Gestión Humana sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos de que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Corporación tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Responsable de Gestión Humana notificará por escrito al trabajador la apertura del procedimiento. La comunicación deberá contener:

- a) La descripción clara y precisa de los hechos, conductas u omisiones imputadas.
- b) La calificación provisional de la falta como leve o grave.
- c) Las normas del reglamento o la ley que se consideran vulneradas.
- d) El traslado de todas las pruebas que soportan la imputación.

La Corporación otorgará al trabajador un plazo no menor a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación, para que prepare su defensa y presente sus descargos por escrito.

Vencido el término anterior, el Responsable de Gestión Humana evaluará los descargos y las pruebas. Si los argumentos del trabajador no son de recibo, procederá a imponer la sanción mediante decisión escrita y motivada, que explique los hechos, las pruebas tenidas en cuenta y la proporcionalidad de la sanción.

¹ (Artículo modificado conforme a la Ley 2466 de 2025 y Circular 0048 de 2026)

El trabajador tiene derecho a ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso.

Contra la decisión que impone una sanción procede el recurso de apelación ante el Representante Legal o Gerente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. El recurso se concederá en el efecto suspensivo y deberá ser resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO 1. Procedimiento simplificado para microempresas: Dada la naturaleza de CORPUDESA como empresa con una planta de personal igual o inferior a diez (10) trabajadoras, en aplicación del parágrafo 2° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025) y la Circular 0048 de 2026, el procedimiento será el siguiente: *(i)* comunicación de los hechos al trabajador; *(ii)* concesión del derecho de defensa por un plazo no inferior a dos (2) días hábiles; *(iii)* decisión motivada. Este procedimiento garantiza el núcleo esencial del debido proceso sin la rigurosidad formal del procedimiento estándar.

PARÁGRAFO 2. Trámite de llamadas de atención: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Corporación no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

PARÁGRAFO 3. Para la aplicación de sanciones o despidos, deberán observarse los procedimientos legales y convencionales vigentes en dicho momento. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ART. 61. Facultades para imponer sanciones. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 47 del presente reglamento, o por cualquier otra que la gerencia o el representante de la Corporación designe.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo (CST, art. 115).

ART. 62. Procedimiento para ineptitud. Para dar aplicación al literal 1) del numeral A) *TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO* del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo (ineptitud plenamente comprobada), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

CAPÍTULO XIV

De las justas causas de terminación de los contratos de trabajo

ART. 63. Justas causas de terminación sin previo aviso. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso, las siguientes:

A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injurias 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, o jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
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. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el empleador contra el trabajador, los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleador, 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.

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

ART. 64. Justas causas de terminación con previo aviso. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

A. Por parte del empleador:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido, aplicando el procedimiento señalado en el artículo 62 de este reglamento.
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. 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.
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B. Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
2. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

ART. 65. Indemnización por terminación unilateral sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

PARÁGRAFO 1. Aclaración sobre el procedimiento para el despido con justa causa: Conforme a la Circular 0048 de 2026 del Ministerio de Trabajo, para que proceda el despido sin previo aviso (artículo 63, numeral A del Código Sustantivo del Trabajo), **no se requiere agotar el procedimiento disciplinario previo descrito en el Capítulo XIII de este reglamento** cuando se trate de faltas graves que por su naturaleza hagan imposible la continuación de la relación laboral (violencia, hurto, actos inmorales graves, etc.). Sin embargo, cuando el despido se funde en una falta grave calificada que requiera verificación probatoria, se deberá adelantar el procedimiento simplificado del artículo 60, Parágrafo 1 de este reglamento, para garantizar el debido proceso.

PARÁGRAFO 2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 66. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Responsable de Gestión Humana.

ART. 67. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO UNICO. En la Corporación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones finales

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

CAPÍTULO XVII

Cláusulas ineficaces

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

CAPÍTULO XVIII

Acerca del Acoso Laboral

ART. 70. Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, 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, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ART. 71. Modalidades. El acoso laboral puede darse entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o 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.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ART. 72. 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.

ART. 73. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ART. 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 quede demostrada 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 Corporación;

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 sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Corporación, 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.

PARAGRAFO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral.

ART. 75. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

- c) 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;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Corporación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de CORPORACIÓN;
- e) 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.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 76. Mecanismos de prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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.

PARÁGRAFO 1. Obligatoriedad de la prevención: La Corporación, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2466 de 2025, implementará de manera permanente y obligatoria medidas preventivas contra el acoso laboral, independientemente del número de trabajadores.

PARÁGRAFO 2. Enfoque de género y diversidad: Las medidas preventivas adoptarán un enfoque de género, diversidad e inclusión, prestando especial atención a situaciones de discriminación o vulnerabilidad.

ART. 77. Mecanismos específicos de prevención. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Corporación implementará los siguientes mecanismos de prevención:

1. Capacitación anual obligatoria:

- Todos los trabajadores, incluidos directivos y personal con funciones de supervisión, recibirán capacitación anual sobre:
 - Definición, modalidades, conductas atenuantes y agravantes del acoso laboral.
 - Conductas que constituyen y no constituyen acoso laboral.
 - Procedimiento interno para la presentación de quejas.
 - Consecuencias disciplinarias del acoso laboral.
- La capacitación será impartida por personal idóneo y se dejará constancia escrita de la asistencia.

2. Código de conducta y buenas prácticas:

- La Corporación divulgará entre sus trabajadores un código de conducta que promueva el respeto, la dignidad y la convivencia armónica.
- Se establecerán canales de comunicación internos para reportar conductas inapropiadas de manera confidencial.

3. Difusión permanente:

- Se mantendrá en lugar visible de las instalaciones de la Corporación (incluidas las sedes regionales) un aviso que contenga:
 - La definición de acoso laboral.
 - Las conductas que constituyen acoso laboral.
 - Las personas ante quienes se pueden presentar las quejas.
 - El procedimiento interno de solución.

4. Evaluación periódica del clima laboral:

- La Corporación realizará, por lo menos una vez al año, una evaluación del clima laboral que incluya la identificación de posibles factores de riesgo de acoso laboral.
- Los resultados de la evaluación serán socializados con los trabajadores y con el Comité de Convivencia Laboral.

5. Protocolo interno para la atención de quejas:

- Se contará con un protocolo interno escrito que garantice:
 - Confidencialidad de las quejas y de los involucrados.
 - Tramitación oportuna (plazos máximos definidos).
 - Protección contra represalias para quienes presenten quejas de buena fe.
 - Derecho de defensa para la persona acusada.

6. Actividades de integración y diálogo:

- La Corporación promoverá espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de fomentar el buen trato al interior de la empresa.

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Corporación o que fueren ordenadas por las autoridades competentes para desarrollar el propósito preventivo.

ART. 78. Comité de Convivencia Laboral. 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. Conformación del Comité de Convivencia Laboral:

El Comité de Convivencia Laboral de la Corporación estará conformado de acuerdo con la siguiente tabla, que aplicará según la planta de personal vigente al momento de su conformación o renovación:

Número de trabajadores	Representantes del Empleador	Representantes de los Trabajadores	Total miembros
1 a 4 trabajadores	1 principal	1 principal	2 miembros
5 a 19 trabajadores	1 principal y 1 suplente	1 principal y 1 suplente	4 miembros
20 trabajadores en adelante	2 principales y 2 suplentes	2 principales y 2 suplentes	8 miembros

PARÁGRAFO 1. Actualización automática: Cuando la planta de personal de la Corporación supere o disminuya los umbrales establecidos en la tabla anterior, el Comité de Convivencia Laboral deberá ser **reconformado** dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del cambio, respetando la nueva composición que le corresponda.

PARÁGRAFO 2. Procedimiento de elección de representantes de los trabajadores:

- Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante **votación secreta y voluntaria**.
- Serán convocados a votación todos los trabajadores de la Corporación.
- Serán elegidos quienes obtengan la **mayoría simple** de los votos.
- La elección se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la convocatoria realizada por la Corporación.

PARÁGRAFO 3. Designación de representantes del empleador:

- Los representantes del empleador serán designados **libremente** por el empleador o su representante legal.
- La designación deberá recaer en personas con capacidad para tomar decisiones y con disponibilidad para atender las funciones del Comité.

PARÁGRAFO 4. Impedimentos: No podrán ser miembros del Comité, ni principales ni suplentes:

- Quienes hayan sido **denunciados** o **sancionados** por acoso laboral en los dos (2) años anteriores.
- Quienes tengan **parentesco** dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil con otro miembro del Comité.
- Quienes tengan un **conflicto de interés** evidente para conocer de quejas de acoso laboral.

PARÁGRAFO 5. Período de los miembros:

- El período de los miembros del Comité será de **dos (2) años**, contados a partir de la fecha de su instalación.
- Los miembros podrán ser **reelegidos** por períodos iguales.

PARÁGRAFO 6. Reuniones del Comité:

- **Reuniones ordinarias:** Una vez al mes, en fecha y hora previamente acordadas.
- **Reuniones extraordinarias:** Cuando se reciba una queja por acoso laboral o a solicitud de cualquiera de sus miembros. Deberán convocarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja.
- **Quórum:** La mayoría absoluta de sus miembros principales.
- **Decisiones:** Se tomarán por mayoría simple.

PARÁGRAFO 7. Funciones principales del Comité:

- a) Recibir y evaluar de manera **confidencial** las quejas sobre conductas que pudieran constituir acoso laboral.
- b) Citar a las partes involucradas a una **audiencia de conciliación** dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja.
- c) Buscar soluciones conciliatorias entre las partes involucradas, conforme a la ley.
- d) Hacer **seguimiento** a los compromisos adquiridos, por un período mínimo de tres (3) meses.
- e) Elaborar un **informe semestral** de gestión, que será puesto en conocimiento del empleador y de los trabajadores.
- f) Promover actividades de **prevención** del acoso laboral en la Corporación.

PARÁGRAFO 8. Confidencialidad:

Todos los miembros del Comité y las personas que intervengan en el procedimiento están obligados a **guardar estricta reserva** sobre la información conocida. La violación de esta obligación

dará lugar a las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento y a las acciones legales correspondientes.

PARÁGRAFO 9. Remisión de casos no resueltos:

Si no se logra superar la situación de acoso laboral en el ámbito del Comité, o si la conducta persiste:

- Se informará por escrito a la **alta dirección** de la Corporación para que adopte las medidas disciplinarias a que haya lugar.
- El trabajador podrá presentar la queja ante el **Inspector de Trabajo** o demandar ante el **juez competente**.

PARÁGRAFO 10. Aclaración sobre acoso sexual:

El Comité de Convivencia Laboral **no es competente** para conocer quejas de **acoso sexual**. Dichas quejas deberán ser tramitadas directamente por la alta dirección o el Responsable de Gestión Humana, conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 11. Normatividad aplicable:

En todo lo no previsto en este artículo, se aplicará lo dispuesto en la **Ley 1010 de 2006**, la **Resolución 3461 de 2025** del Ministerio de Trabajo, la **Ley 2466 de 2025**, y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ART. 79. Tratamiento sancionatorio del acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado mediante el procedimiento establecido en el artículo 78 de este reglamento o mediante decisión de autoridad competente, se sancionará como **falta grave**, de conformidad con la escala de faltas y sanciones del Capítulo XII del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. Graduación de la sanción: La sanción por acoso laboral será proporcional a la gravedad de la conducta, teniendo en cuenta:

- La intensidad y duración de la conducta.
- El daño causado a la salud física o mental de la víctima.
- La posición jerárquica del acosador.
- La existencia de conductas atenuantes o agravantes (artículos 72 y 73 de este reglamento).
- La reiteración de la conducta.

PARÁGRAFO 2. Sanciones aplicables: Dependiendo de la gravedad del acoso laboral acreditado, podrán imponerse las siguientes sanciones, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar:

- Suspensión en el trabajo de ocho (8) días a dos (2) meses.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa (numeral 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 3. Protección contra represalias: Quien presente una queja por acoso laboral de buena fe no podrá ser objeto de represalias o trato discriminatorio. Cualquier conducta en tal sentido será sancionada como falta grave.

PARÁGRAFO 4. Acoso laboral por parte del empleador o directivos: Si el acoso laboral es cometido por el empleador, un directivo o una persona con facultades disciplinarias, el Comité de Convivencia Laboral elevará un informe al Representante Legal o, si este fuere el implicado, se informará a la autoridad competente (Inspección de Trabajo) para lo de su cargo.

ART. 80. Caducidad de las acciones por acoso laboral. Las acciones administrativas y judiciales derivadas del acoso laboral caducarán **seis (6) meses** después de la fecha en que haya ocurrido la(s) conducta(s), de conformidad con el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1. Interrupción de la caducidad: La presentación de la queja ante el Comité de Convivencia Laboral **no interrumpe** el término de caducidad para acudir ante la Inspección de Trabajo o la jurisdicción ordinaria. Por tanto, el trabajador deberá ejercer las acciones judiciales dentro del mismo plazo de seis (6) meses, independientemente de que el procedimiento interno esté en curso.

PARÁGRAFO 2. Contabilización del término: El término de caducidad se contará a partir de:

- La fecha de la última conducta de acoso, cuando se trate de conductas continuadas.
- La fecha del hecho, cuando se trate de conductas aisladas.

PARÁGRAFO 3. Prescripción de la acción disciplinaria interna: La facultad de la Corporación para imponer sanciones disciplinarias por acoso laboral prescribe en **un (1) año** contado a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de la conducta. Sin embargo, si la conducta también constituye delito, se aplicarán los términos previstos en la ley penal.

ART. 81. Normatividad aplicable y remisión. Los preceptos contenidos en este Capítulo XIX son de carácter enunciativo y no taxativo. En consecuencia, son plena y obligatoriamente aplicables todas las disposiciones contenidas en:

- **Ley 1010 de 2006** (Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo).
- **Ley 2365 de 2024** (Por medio de la cual se modifica la Ley 1010 de 2006 para excluir el acoso sexual de la competencia del Comité de Convivencia Laboral).
- **Ley 2466 de 2025** (Reforma Laboral – modificaciones al procedimiento disciplinario).
- **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo** (Por la cual se modifican las reglas sobre el Comité de Convivencia Laboral y se derogan las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012).
- **Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo** (Lineamientos para la actualización de reglamentos internos de trabajo en micro y pequeñas empresas).
- **Decreto 555 de 2022** (Trabajo remoto – aplicable en lo pertinente).

- **Código Sustantivo del Trabajo** (Artículos 62, 63, 114, 115 y demás normas que regulan el acoso laboral y el procedimiento disciplinario).
- Las demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan las anteriores.

PARÁGRAFO 1. Interpretación integral: Este reglamento debe interpretarse de manera integral y armónica con las normas aquí citadas. En caso de duda sobre la aplicación de una sanción o procedimiento, se aplicará siempre la disposición más favorable al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Remisión a fuentes oficiales: Los trabajadores pueden consultar el texto completo de las normas aquí citadas a través del Sistema Único de Información Normativa (SUIN) del Ministerio de Justicia o de las páginas web oficiales del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 3. Actualización normativa: La Corporación se compromete a revisar y actualizar este reglamento cada vez que se expidan normas que modifiquen sustancialmente la regulación del acoso laboral o el procedimiento disciplinario.

CAPITULO XX

Del Trabajo Remoto

ART. 82. Definición. El trabajo remoto es aquel en el que el empleador y el trabajador no interactúan físicamente. Desde el inicio hasta la terminación del contrato, se realiza de manera remota mediante las tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio, conforme a lo dispuesto en el Decreto 555 de 2022 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. Voluntariedad: El trabajo remoto será **voluntario** tanto para el empleador como para el trabajador, y deberá constar por escrito. En ningún caso podrá ser impuesto unilateralmente.

PARÁGRAFO 2. Reversibilidad: El trabajador en modalidad remota tendrá derecho a solicitar el **retorno a la presencialidad** en cualquier momento, previa comunicación escrita a la Corporación con una antelación no menor a quince (15) días calendario.

PARÁGRAFO 3. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: En el trabajo remoto, la Corporación garantizará al trabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo:

- La evaluación de riesgos en el lugar de trabajo remoto (puesto de trabajo en casa).
- La provisión de elementos de trabajo adecuados, cuando sean suministrados por la Corporación.
- El derecho a la desconexión digital (no responder comunicaciones fuera de la jornada laboral).

ART. 83. Normatividad aplicable al trabajo remoto. Para los trabajadores en modalidad de trabajo remoto serán aplicables las condiciones establecidas por el Ministerio del Trabajo en el **Decreto 555 del 09 de abril de 2022**, la **Ley 2466 de 2025**, la **Circular 0048 de 2026** y demás normas concordantes, especialmente en lo relacionado con:

- a) Jornada laboral y control de tiempos.
- b) Derecho a la desconexión digital.
- c) Seguridad y salud en el trabajo (teletrabajo).
- d) Provisión de equipos, herramientas y elementos de trabajo.
- e) Reembolso de gastos (cuando aplique, según acuerdo escrito).
- f) Protección de datos personales y confidencialidad de la información.

PARÁGRAFO 1. Acuerdo escrito: El trabajo remoto deberá constar en un **acuerdo escrito** anexo al contrato de trabajo, que contendrá como mínimo:

- Las condiciones de prestación del servicio.
- La jornada laboral y horarios de conexión.
- Los mecanismos de supervisión y control.
- Los elementos de trabajo suministrados por la Corporación.
- Los gastos reembolsables, si los hubiere.
- El lugar de prestación del servicio.
- Las condiciones de reversibilidad.

PARÁGRAFO 2. Trabajo remoto mixto: La Corporación y el trabajador podrán acordar modalidades mixtas (presencial y remoto), las cuales se registrarán por las mismas normas del trabajo remoto para los días en que este se ejecute.

CAPÍTULO XIX

Vigencia

ART. 84. Vigencia y derogatoria. En consecuencia de lo anterior, el presente Reglamento Interno de Trabajo comenzará a regir a partir del **(fecha de aprobación - 2026)**, y deja sin efectos todas las disposiciones contenidas en versiones anteriores del reglamento, especialmente la Versión 2023 y sus modificaciones posteriores.

PARÁGRAFO 1. Derogatoria expresa: Quedan expresamente derogados todos los reglamentos internos de trabajo anteriores y cualquier circular, memorando o disposición interna que se oponga al presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Publicación: La Corporación publicará el presente reglamento en lugar visible de su sede principal y de cada una de sus sedes regionales, y entregará una copia del mismo a cada trabajador, dejando constancia de su recibo.

PARÁGRAFO 3. Remisión a la ley: En todo lo no previsto en este reglamento, se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sus decretos reglamentarios y las demás normas laborales vigentes.

PARÁGRAFO 4. Actualización permanente: Este reglamento será revisado y actualizado por la Corporación cada vez que se expidan normas que modifiquen sustancialmente la regulación laboral, o como mínimo cada dos (2) años, para garantizar su conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Fecha de Aprobación: 28/05/2026

Representante legal: Adrián Eduardo Ocampo Escobar



Firma

Próxima revisión: 28/05/2028

CONTROL DE CAMBIOS		
10/10/2020	Versión 2. 03/01/2018	Se modifica el art. 77 en el siguiente punto: (...) 3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada 6 meses
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se anexa párrafo, con lo contenido en el Art. 17, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010.
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona lo siguiente en el art. 21: (...) <u>expresamente lo autorice</u> (Informe por escrito de la necesidad, previa autorización del Responsable de Gestión Humana) (...)
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se modifica el Art. 16 Horario de Trabajo , se actualiza las jornadas de trabajo de la Regional Cauca, se adicionan Parágrafos.
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se modifica el Art. 28, según lo contenido en el Art. 20, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010 , Modifícase el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona al Art. 29, lo siguiente: (...) por escrito (...)
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona al Art. 31, lo siguiente: (...) Con copia al contrato laboral (...)
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona al Art. 32, lo siguiente: (...) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, <u>comisiones sindicales (...)</u>
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona al Art. 36, lo siguiente: (...) según lo estipulado en la Corporación de periodicidad Mensual, Quincenal, Semanal
14/10/2021	Versión 3. 18/08/2018	Se adiciona al Art. 36, lo siguiente: (...) 3. Trámite de los préstamos. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. (<i>Art. 19, Título IV, Capítulo I, Ley 1429 de 2010, Modifícase el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo</i>).
12/02/2022	Versión 4. 03/01/2023	Se agrega inciso al párrafo tercero del artículo 16 y se adiciona un párrafo cuarto al mismo artículo: "Por tal motivo, los horarios expresados en el presente artículo no excluyen la posibilidad de que con cada TRABAJADOR se establezcan jornadas de trabajo diferentes. PARÁGRADO 4. Los horarios enunciados en el presente artículo pueden variar dependiendo de la sede o lugar donde se

		desarrollen las actividades laborales, así como atendiendo a la necesidad del servicio. Se agrega un párrafo al artículo 47: PARÁGRAFO: En aquellos lugares distintos a la sede principal de la empresa, la facultad para imponer sanciones estará en cabeza del director o coordinador que para tal sede se designe por parte de la gerencia de la CORPORACIÓN. Se agrega un inciso al artículo 61: "o por cualquier otra que la gerencia o el representante de la Corporación designe".
27/05/2026	Versión 5 28/05/2026	Se actualiza el Art. 16 Jornada de Trabajo, conforme a la Ley 2101 de 2021 (reducción gradual a 42 horas semanales) y la Ley 2466 de 2025, así: Se ajusta la jornada a lunes a viernes con la siguiente distribución: lunes y martes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. (9 horas), miércoles, jueves y viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. (8 horas), total 42 horas semanales. Se actualiza el trabajo nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m. (recargo 35%). Se actualiza el recargo dominical y festivo: 80% (2025), 90% (2026), 100% (2027). Se adiciona compensación de horas (salidas temprano con reposición en sábado como jornada ordinaria sin recargo). Se adiciona Parágrafo 7 para programas de atención 24/7 (turnos de 6 horas diarias / 36 horas semanales). Se actualizan los siguientes artículos: ART. 17. Definición de jornada ordinaria, nocturna y trabajo suplementario. ART. 18. Tasas de recargos y liquidación de horas extras. ART. 19. Autorización de horas extras.
27/05/2026	Versión 5 28/05/2026	Se actualiza el Capítulo XIII Procedimiento disciplinario, conforme a la Ley 2466 de 2025 y Circular 0048 de 2026: Se unifica el Art. 60 con los nuevos requisitos: notificación con hechos claros, calificación provisional, traslado de pruebas, plazo de 5 días para defensa, decisión motivada, recurso de apelación. Se adiciona procedimiento simplificado para microempresa (Art. 62) con plazo de 2 días para defensa. Se aclara que el llamado de atención como sanción requiere procedimiento disciplinario.
27/05/2026	Versión 5 28/05/2026	Se actualiza el Capítulo XIV Justas causas: Se adiciona párrafo que aclara cuándo NO se requiere procedimiento disciplinario para despedir (faltas graves evidentes como violencia o hurto).
27/05/2026	Versión 5	Se actualiza el Capítulo XIX Acoso laboral y Comité de

	28/05/2026	Convivencia, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y Ley 2365 de 2024: Se adiciona tabla dinámica de composición del Comité según número de trabajadores (1-4: 2 miembros; 5-19: 4 miembros; 20+: 8 miembros). Se ajustan reuniones ordinarias a 1 vez al mes. Se establece procedimiento de elección por votación secreta. Se excluye expresamente el acoso sexual de la competencia del Comité. Se adicionan mecanismos de prevención (capacitación anual, protocolo interno). Se aclara que el procedimiento interno NO interrumpe la caducidad de 6 meses para acciones judiciales.
27/05/2026	Versión 5 28/05/2026	Se actualiza el Capítulo XX Trabajo Remoto: Se adicionan párrafos sobre voluntariedad, reversibilidad, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y obligatoriedad de acuerdo escrito.
27/05/2026	Versión 5 28/05/2026	Se actualiza el Capítulo XXI Vigencia: Se adicionan párrafos sobre derogatoria expresa, publicación obligatoria, remisión legal y compromiso de actualización permanente del RIT.
27/07/2026	Versión 5 28/05/2026	Se realizan acciones recomendadas - Se aplican todos los cambios de nomenclatura: - Se reemplaza en el documento la sigla "ARP" por "ARL". - Realizar una búsqueda en el documento de "programa de seguridad y salud en el trabajo" y reemplazar por "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". - Se actualizó el Artículo 8 (Contrato de aprendizaje): Eliminar la referencia a la Ley 188 de 1959 y reemplazarla por una referencia actualizada a la Ley 789 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, y las normas que los modifiquen o reglamenten. - Se corrigió el Artículo 22 (Recargo Dominical): Ajustar el primer numeral del Art. 22 para que concuerde con la información ya actualizada en el Art. 16 y Art. 18, especificando el recargo del 90% que entra en vigencia a partir del 1 de julio de 2026.

Resumen de la Versión 5 (28/05/2026)

Capítulo afectado	Cambio principal	Norma aplicada
Art. 16	Jornada 42 horas (lunes a viernes), nocturno 7pm-6am, recargo dominical gradual, compensación de horas, previsión 24/7	Ley 2101/2021, Ley 2466/2025
Cap. XIII	Procedimiento disciplinario (5 días), procedimiento simplificado para microempresa (2 días)	Ley 2466/2025, Circular 0048/2026
Cap. XIV	Aclaración de despido sin procedimiento disciplinario	Circular 0048/2026
Cap. XIX	Comité de Convivencia (tabla dinámica, reuniones mensuales, exclusión acoso sexual), prevención, caducidad	Res. 3461/2025, Ley 2365/2024
Cap. XX	Trabajo remoto (voluntariedad, reversibilidad, SST, acuerdo escrito)	Decreto 555/2022
Cap. XXI	Derogatoria, publicación, actualización permanente	CST art. 110

CORPORACIÓN UNIDA POR EL DESARROLLO
CORPUDESA

CALLE 51 NORTE # 3FN – 63 BARRIO LA FLORA

SANTIAGO DE CALI – VALLE DEL CAUCA

info@corpudesa.org

www.corpudesa.org