

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1°. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES DEL NORORIENTE COLOMBIANO S.A.S.** con la sigla “**STN TEMPORAL S.A.S.**” domiciliada en el Centro Comercial y de Negocios Ventura Plaza Oficina 3-121 Barrio Quinta Vélez, de San José de Cúcuta, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los: trabajadores de planta o trabajadores en misión, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores vinculados a **STN TEMPORAL S.A.S.** son de dos (2) categorías: **TRABAJADORES DE PLANTA Y TRABAJADORES EN MISION.**

ARTICULO 2°: STN TEMPORAL S.A.S. Contratará la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por **STN TEMPORAL S.A.S.** la cual tiene con respecto de estas personas naturales, el carácter de empleador.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. (Art. 74 Ley 50/90).

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. (Art. 74, Ley 50/90).

ARTICULO 3°: STN TEMPORAL S.A.S. solo contratará con los usuarios en los siguientes tres casos (modificado por el artículo 45 de la ley 2466 del 25 junio de 2025 adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990), el cual quedará así:

- 1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6°. Del código sustantivo de trabajo.
- 2) Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2°. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

Parágrafo 3°. En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4°. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.”

ARTICULO 4°: La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios con la que tenga vinculación económica en los términos de que trata el capítulo XI del libro segundo del código de comercio (Art. 180, Ley 50/90).

Los contratos a celebrarse entre **STN TEMPORAL S.A.S.** y los usuarios del servicio se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990 así:

1. Constar por escrito

2. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y el monto con el cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo se tiene para con los trabajadores en Misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el art. 78 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 5°: STN TEMPORAL S.A.S. no prestará sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga según lo dispuesto en el Artículo 89 de la Ley 50 de 1.990.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo 179 del C.S.T. *"Remuneración"* Modificado Ley 50 de 1.990 arto 29°. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 2 literal c) de la ley 50 de 1990, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en Domingo.

CAPITULO II

Condiciones de admisión

ARTICULO 6°. Quien aspire a tener un puesto en la empresa **STN TEMPORAL S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante acompañada de los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos del defensor de familia cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables
- e) Antecedentes disciplinarios según el caso
- f) Fotocopia certificados de estudios
- g) Hoja de vida completa

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

PARAGRAFO 2°: Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código de la Infancia y de la Adolescencia.

Contrato de aprendizaje

ARTICULO 7°. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del requerido en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (L. 789/02, art. 30°).

ARTICULO 8°. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. (modificado por el artículo 21 de la ley 2466 del 25 junio de 2025) El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual

una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **STN TEMPORAL S.A.S.** un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

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

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de **STN TEMPORAL S.A.S.** y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en **STN TEMPORAL S.A.S.** y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos del presente reglamento, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, **STN TEMPORAL S.A.S.** deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado **STN TEMPORAL S.A.S.** y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTICULO 9°. STN TEMPORAL S.A.S. obligada a la vinculación de aprendices dependiendo del número de trabajadores de planta, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica. (L. 789/02, art. 35°).

ARTICULO 10°. En lo referente a la contratación de aprendices, según lo establecido en el Decreto 3769 de 2004 en su Artículo 1 Adiciónese el Decreto 933 de 2003, con el siguiente artículo: Aclarado por el Decreto Nacional 4246 de 2004. Artículo 11-1 Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2013, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales.

ARTICULO 11°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá remplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959 y 789 DE 2002, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo de Trabajo.

Períodos de prueba trabajadores de planta o trabajadores en misión

ARTICULO 12°. STN TEMPORAL S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular con el periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (CST. Art. 76).

ARTICULO 13°. El periodo 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 num. 1°).

ARTICULO 14°. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (L. 50/90, art. 7°).

ARTICULO 15°. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (CST. Art. 80).

CAPÍTULO III

Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

ARTICULO 16°. STN Temporal S.A.S. dará cumplimiento y vigilancia en lo referente a los límites de la subordinación, (literal b. artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo; modificado por el artículo 16 de la ley 2466 del 25 junio de 2025), el cual quedará así

“b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante. Límites a la subordinación.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

ARTICULO 17°. STN Temporal S.A.S. dará cumplimiento y vigilancia en lo referente a la Protección contra la discriminación, (modificado por el artículo 17 de la ley 2466 del 25 junio de 2025; adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo de Trabajo), el cual quedará así:

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

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.

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

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

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

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

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

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

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

10. Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u

omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Numeral adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

ARTICULO 18°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

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

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y

discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

ARTICULO 19°. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

ARTICULO 20°. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

CAPITULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO 21°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST. art. 6°).

CAPITULO V

Disposiciones especiales para trabajadores en misión

ARTICULO 22°. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo y demás normas del régimen laboral, así como lo estableció en la Ley 50 de 1990 y la ley 2466 de 2025.

ARTICULO 23°. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualesquiera que este sea.

ARTICULO 24°. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria del servicio que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

CAPITULO VI

Horario de trabajo

ARTICULO 25°. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta, son las que a continuación se expresan así; de lunes a viernes:

Entrada en la mañana: 8 a.m.

Salida en la mañana: 12 a.m.

Entrada en la tarde: 2 p.m.

Salida en la tarde: 6:00 p.m.

Periodos de descanso en la mañana de 10:00 a.m. a las 10:15 a.m. y en la tarde de 4:00 p.m. a las 4:15 p.m.

El día sábado;

Entrada en la mañana: 8 a.m.

Salida en la mañana: 10 a.m.

PARAGRAFO 1°: Los días laborales son: lunes a sábado.

PARAGRAFO 2°: El horario de trabajo y periodos de descanso para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén laborando, cumplimiento lo dispuesto en la ley 2466 de 2025.

PARAGRAFO 3°: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARAGRAFO 4°: Jornada Laboral Flexible. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

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

PARAGRAFO 5°: **Implementación Gradual.** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley 2101 de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley 2101 de 2021.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARAGRAFO 6°: **Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

Duración; La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.”

CAPITULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTICULO 26°. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez y nueve horas (07:00 p.m.) Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y nueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 27°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTICULO 28°. Límite al trabajo suplementario, (artículo 22 de la ley 50 de 1990; modificado por el artículo 13 de la ley 2466 del 25 junio de 2025), el cual quedará así:

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

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

ARTICULO 29°. Remuneración en día de descanso obligatorio, tasas y liquidación de recargos. (artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo; modificado por el artículo 14 de la ley 2466 del 25 junio de 2025), el cual quedará así:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3°. Los trabajadores de planta y en misión podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera, conforme lo dispuesto el artículo 14 de la ley 2466 del 25 junio de 2025:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

PARAGRAFO UNICO: tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTICULO 30°. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 y la ley 2466 de 2025.

ARTICULO 31°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 20 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.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO 32°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día, cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83, dic. 22).

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.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá según lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo.

Aviso sobre trabajo dominical

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (CST. art. 175).

ARTICULO 33°. El descanso en los días domingos y demás días expresados en el artículo 32 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) de la ley 50 de 1990. (L. 50/90. art. 25).

ARTICULO 34°. 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 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.

Vacaciones remuneradas

ARTICULO 35°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 36°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ella debe ser concedida oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

ARTICULO 37°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 38°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de un año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 39°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, y de confianza.

ARTICULO 40°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días 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 conceden.

ARTICULO 41°. 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 termine y la remuneración de las mismas.

PARAGRAFO 1°: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (L. 50/90. art. 3°).

Permisos

ARTICULO 42°. 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 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:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación 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.

Igualmente, la empresa concederá permisos de acuerdo a ley como:

- A. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Ley 1280 de 2009 Congreso de la República.
- B. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley (L. 1468 Jun 2011). El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad Art. 236 CST.
- C. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.
- D. La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- E. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Sentencia C-663-09 del 22 de septiembre de 2009, la sentencia C-152-03 del 25 de febrero de 2003 y artículo 236 CST.

CAPITULO IX

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

ARTICULO 43°. 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 éstas, 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 incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y además prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entiendan terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 44°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores.

ARTICULO 45°. 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.

Períodos

ARTICULO 46°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 47°. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación,

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de los trabajadores en misión vinculados a las empresas de servicios temporales con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990. Serán reajustados en un plazo de doce (12) meses de conformidad con lo expresado en este artículo.

CAPITULO X

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

ARTICULO 48°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, en su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARAGRAFO 1°: Todos los trabajadores deben someterse a los siguientes exámenes médicos: a) Examen médico de ingreso; b) Examen de control periódico, el cual se practicará por lo menos una vez

al año, en las fechas que para tal efecto señale la empresa y de conformidad con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado en la Empresa; c) Examen médico de egreso o de retiro;

PARAGRAFO 2°: Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por intermedio de una E.P.S., I.P.S. o A.R.L. sea pública o privada a la cual estén afiliados los trabajadores, en caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

En todo caso, si el trabajador no determina la Entidad Prestadora de Salud a la cual desea afiliarse durante las 24 horas siguientes a la fecha de su vinculación, dejará en libertad a STN Temporal S.A.S. para afiliarlo a la E.P.S. de su escogencia.

ARTICULO 49°. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. 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.

ARTICULO 50°. 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.

PARAGRAFO 1°: 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 2°: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 51°. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, la remisión se realiza al médico de la IPS en la cual se encuentre afiliado el trabajador; debe denunciar en los mismos términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y ley 1562 de 2012, ante la E.P.S, A.F.P. y la A.R.L o a un particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 52°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias el accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 53°. STN Temporal S.A.S. llevará estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes y enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

Todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales 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.

ARTICULO 54°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de

1994 y ley 1562 de 2012, a la legislación vigente sobre el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTICULO 55°. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiere procedido a su giro a la Entidad Promotora de Salud.

ARTICULO 56°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales descritas en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo realizado por la Empresa. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 61°, Decreto 1295/94).

ARTICULO 57°. Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar un registro de los accidentes y enfermedades laborales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes y enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información (Art. 61°, Decreto 1295/94).

ARTICULO 58°. STN Temporal S.A.S. es responsable del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficinas o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderá estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

CAPITULO XI

Prescripciones de orden

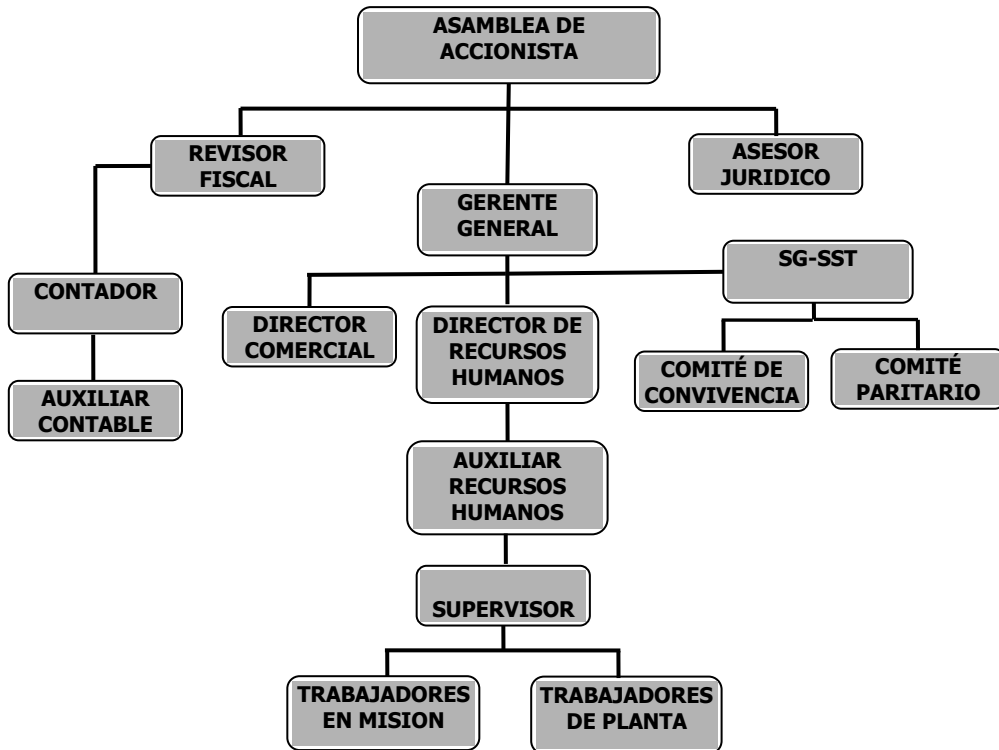
ARTICULO 59°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 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 observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g) Ser verídico en todo caso;
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada laboral en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO 1°: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas. (CST. Art. 126).

CAPITULO XII Orden jerárquico

ARTICULO 60°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **STN Temporal S.A.S**, es el siguiente:



PARAGRAFO 1°: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, el Gerente General y el director de Recursos Humanos.

CAPITULO XIII Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO 61°. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco serán empleados en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera sea su edad, no puede trabajar en el lapso comprendido entre las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fabricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados, y
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcados y almacenes (D. 995/68, art. 5°, num. 1°, lits. a, c, d, y art. 11).

Trabajos prohibidos para menores de edad.

ARTICULO 62°. Se consideran como peores formas de trabajo infantil conforme al Convenio 182 de la OIT, aprobado por la Ley 704 de 2001, entre otras, las siguientes:

- 1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- 2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

ARTICULO 63°. Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

1. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

1.1 Trabajadores de la agricultura, explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado.

1.2 Técnicos en ciencias biológicas, agronomía, zootecnia y afines.

1.3 Trabajadores agricultores de café.

1.4 Trabajadores agricultores de flor de corte bajo cubierta y al aire libre.

1.5 Trabajadores agricultores de caña de azúcar.

1.6 Trabajadores agricultores de cereales y oleaginosas.

1.7 Trabajadores agricultores de hortalizas y legumbres.

1.8 Trabajadores agricultores de frutas, nueces, plantas bebestibles y especias.

1.9 Trabajadores agricultores del tabaco.

1.10 Criadores y trabajadores pecuarios de la cría de animales para el mercado y afines.

1.11 Trabajadores de cría especializada de ganado vacuno. (Se incluyen algunos animales de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas 0124: ovejas, cabras).

1.12 Trabajadores de cría especializada de ganado porcino.

1.13 Trabajadores de cría especializada de aves de corral.

1.14 Trabajadores de cría especializada de ovejas, cabras, caballos, asnos, mulas.

1.15 Trabajadores de cría especializada de otros animales y la obtención de sus productos.

1.16 Trabajadores forestales calificados y afines.

2. Pesca

2.1 Pescadores, cazadores y tramperos.

2.2 Trabajadores de la silvicultura y explotación de madera.

3. Explotación de minas y canteras

3.1 Trabajadores de extracción de carbón, carbón lignítico y turba.

3.2 Trabajadores de la extracción de petróleo crudo y de gas natural.

3.3 Trabajadores de la extracción de minerales y de torio.

3.4 Trabajadores de la extracción de mineral de hierro.

3.5 Trabajadores de la extracción de metales preciosos (oro y plata) y los del grupo del platino.

3.6 Trabajadores de la extracción de minerales de níquel.

3.7 Trabajadores de la extracción de piedra, arena y arcillas comunes.

3.8 Trabajadores de la extracción de caolín, arcillas de uso industrial y bentonitas.

3.9 Trabajadores de la extracción de arenas y gravas silíceas.

3.10 Trabajadores de la extracción de sal.

3.11 Trabajadores de la extracción de esmeraldas.

3.12 Trabajadores de la extracción de otras piedras preciosas y semipreciosas.

3.13 Trabajadores de la extracción de otros minerales no metálicos.

3.14 Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos tales como desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.

4. Industria manufacturera

4.1 Operarios de máquinas y trabajos relacionados, procesamiento de metales y minerales.

4.2 Trabajadores del prensado, forja, estampado y laminado del metal (pulvimetalurgia).

4.3 Trabajadores para el procesamiento de metales (galvanizado, zincado, cromado).

4.4 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados, elaboración de productos químicos, plástico y caucho.

4.5 Trabajadores dedicados a la elaboración de productos derivados del petróleo, dióxido de azufre, cáusticos, óxido de nitrógeno y monóxido de carbono, ácido sulfhídrico, agua amarga, ácido sulfúrico, ácido fluorhídrico, catalizadores sólidos, combustibles en general, gas de petróleo licuado, gasolina, queroseno, residuales.

4.6 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con el procesamiento de la madera y producción de pulpa y papel.

4.7 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la fabricación de textiles.

4.8 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la manufactura de productos de piel y cuero.

4.9 Oficiales y operarios del procesamiento de alimentos y afines, carniceros, pescaderos y afines.

- 4.10 Trabajadores de mataderos y/o sacrificio de animales.
- 4.11 Panaderos, pasteleros y confiteros.
- 4.12 Operarios de la elaboración de productos lácteos.
- 4.13 Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines.
- 4.14 Operarios de máquinas de impresión y de artes gráficas.
- 4.15 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines.
- 4.16 Moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas y afines.
- 4.17 Herreros, herramientistas y afines.
- 4.18 Mecánicos y ajustadores de máquinas.
- 4.19 Trabajadores y fabricantes de baterías, cables eléctricos y electrodomésticos.
- 4.20 Trabajadores de la producción de vidrio y productos de vidrio y trabajadores de la fabricación de productos de cerámica.
- 4.21 Alfareros, operarios de cristalería y afines.
- 4.22 Trabajadores de la industria pirotécnica.
- 4.23 Operadores de cadenas de montaje automatizadas y de robots industriales.
- 4.24 Trabajos en la fabricación de vehículos automotores, locomotoras, aeronaves.
- 4.25 Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga dichos elementos.
- 4.26 Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeadas de ladrillo a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
- 4.27 Trabajadores de la producción, envasado y distribución de bebidas, categorizados así:
 - a) Trabajadores de la producción de bebidas sin alcohol, fabricación de jarabes de bebidas refrescantes, embotellado y enlatado de agua y bebidas refrescantes, embotellado y enlatado de sumos de frutas, industria del café.
 - b) Trabajadores de la producción de bebidas alcohólicas.

5. Suministro de electricidad, agua y gas

Trabajadores y operarios en los procesos de transformación, producción, manipulación, distribución, transporte en los servicios de electricidad, agua y gas y en todas las demás operaciones y/o procesos similares.

6. Construcción

- 6.1 Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines.
- 6.2 Oficiales y operarios de la construcción (trabajos de acabado) y afines.
- 6.3 Pintores, limpiadores de fachadas y afines.
- 6.4 Trabajadores de la cimentación y demolición.
- 6.5 Oficiales y operarios de la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras.
- 6.6 Oficiales y operarios de las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición entre otros, de aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y de obras relacionadas con la prestación de servicios como: comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministro de agua y energía.
- 6.7 Oficiales y operarios del montaje y desmontaje de edificios y estructuras con base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones.
- 6.8 Mejoras locativas que impliquen riesgo.

7. Transporte y almacenamiento

- 7.1 Transporte por vía férrea.
- 7.2 Transporte público que presta servicio en vehículos de transporte urbano e interurbano de pasajeros, de carga o mixto, y choferes de familia.
- 7.3 Trabajos que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
- 7.4 Transporte marítimo y fluvial.
- 7.5 Manipulación de carga, almacenamiento y depósito.
- 7.6 Trabajadores de servicio directo a pasajeros.
- 7.7 Trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales.

8. Salud

- 8.1 Técnicos de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.
- 8.2 Profesionales de nivel medio de la medicina moderna y de la salud.
- 8.3 Personal de enfermería y partería.
- 8.4 Practicantes de la medicina tradicional y curanderos.

9. Defensa

- 9.1 Fuerzas Armadas.

9.2 Actividades de defensa, guardaespaldas.

9.3 Empresas de vigilancia privada en actividades de vigilancia y supervisión.

10. Trabajos no calificados

10.1 Lustradores de calzado y trabajo en calle.

10.2 En hogares de terceros, servicio doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores.

10.3 Conserjes, lavadores de ventanas y afines.

10.4 Recolectores de basura y aquellos que generen agentes biológicos o patógenos.

10.5 Mensajeros, portadores, porteros y afines.

10.6 Recolectores de basura y afines.

10.7 Jardineros.

11. Otros oficios no calificados que no se encuentran en las tablas estandarizadas

11.1 Manipulador de animales.

11.2 Mecánico automotor.

11.3 Soldador.

11.4 Operador de calderas.

11.5 Trabajadores de clubes, bares, casinos, circos y casas de juego, en el día o en la noche.

11.6 Vidriero.

11.7 Conductor de automóvil.

11.8 Carpintero.

11.9 Trabajadores de lavanderías y tintorerías.

11.10 Comercio minorista.

11.11 Trabajadores de plazas de mercado.

11.12 Trabajadores de bombas de gasolina.

11.13 Trabajadores de empresas dedicadas a actividades deportivas profesionales de torero y/o cuadrillas de ruedo, paracaidistas, corredores de automotores de alta velocidad, alpinistas, buceadores, boxeadores, motociclistas, ciclistas y similares.

11.14 Reparador de aparatos eléctricos.

11.15 Trabajos en monta llantas.

11.16 Trabajos en ventas ambulantes y estacionarias.

11.17 Trabajos que se realizan en cabarés, cafés, espectáculos, salas de cine y establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos, casas de masaje, entre otros.

11.18 Trabajos donde la seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad de persona menor de edad. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, niños/niñeras, entre otros.

11.19 Trabajo en espectáculos públicos, en teatro, cine, radio, televisión y en publicidad y publicaciones de cualquier índole que atenten contra la dignidad y moral del niño, niña o adolescente.

11.20 Trabajos de modelaje con erotización de la imagen que acarrea peligros de hostigamiento psicológico, estimulación sexual temprana, y riesgo de abuso sexual.

ARTICULO 64°. Se consideran condiciones de trabajo prohibidas para los niños, niñas o adolescentes menores de 18 años de edad, por razón del riesgo que puedan ocasionar para su salud y seguridad, las siguientes:

1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos

1.1 Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles.

1.2 Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos, así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.

1.3 Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares.

1.4 Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes o que impliquen exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gama y beta; y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes, estaciones de radiocomunicaciones, entre otras.

1.5 Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular.

1.6 Lugares con deficiente ventilación.

1.7 Lugares que lo expone a presiones barométricas altas o bajas, por ejemplo, en el fondo del mar o en condiciones de navegación aérea.

8.8 Trabajos que se realizan bajo tierra o bajo el agua.

1.9 Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre los 3000 metros sobre el nivel del mar.

2. Ambiente de trabajo con exposición a riesgos biológicos

- 2.1 Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con animales y personas infectadas o enfermas.
- 2.2 Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales (glándulas, vísceras, sangre), pelos, plumas, excrementos, secreciones tanto de animales como humanas o cualquier otra sustancia que implique el riesgo de infección.
- 2.3 Exposición a vectores de riesgo biológico.

3. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos

- 3.1 Contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el sistema globalmente armonizado de clasificación y marcación de las Naciones Unidas.
- 3.2 Cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales de los Estados Unidos y 1, 2A o 2B por la Agencia Internacional para la Investigación de Cáncer, IARC.
- 3.3 Genotóxicos.
- 3.4 Contaminantes inflamables o reactivos de categorías 2, 3 ó 4 de la Asociación de Protección contra el Fuego de los Estados Unidos.
- 3.5 Corrosivos.
- 3.6 Contaminantes químicos presentes en sustancias sólidas como metales, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura; líquidos como vapor de agua, pintura; gases y vapores como monóxidos de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuros, plomo y mercurio, entre otros.
- 3.7 Manejo, manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos, asbestos, bencenos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y otros compuestos del carbono, metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos y otras sustancias cancerígenas.
- 3.8 Manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico y fosfórico.
- 3.9 Trabajos donde haya libre desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera).
- 3.10 Trabajos donde exista escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 3.11 Trabajo donde tengan contacto o manipulen productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros.
- 3.12 Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.
- 3.13 Trabajo en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.

4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad

- 4.1 Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas (de la industria metalmecánica, del papel, de la madera, sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne).
- 4.2 Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero.
- 4.3 Actividades de mantenimiento, limpieza y operación de maquinaria o equipo de uso industrial, agrícola y minero.
- 4.4 Conducción y mantenimiento de vehículos automotores.
- 4.5 Grúas, montacargas o elevadores.
- 4.6 Lugares con presencia de riesgos locativos y problemas estructurales.
- 4.7 Alturas superiores a dos metros.
- 4.8 Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o cargamento de explosivos líquidos inflamables o gaseosos.
- 4.9 Espacios confinados y en espacios cerrados.
- 4.10 En puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos no trabados o cargas apoyadas contramuros.
- 4.11 En la operación y/o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- 4.12 Trabajos que estén relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 4.13 Se prohíbe cualquier trabajo que se desarrolle en terrenos en los que por su conformación o topografía, puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales o en los cuales existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios.

5. Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea

- 5.1 Actividades o trabajos prolongados de pie.
- 5.2 Actividades o trabajos que exijan posturas forzosas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones de inclinaciones del tronco entre otras.

5.3 Actividades o trabajos que impliquen manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas).

5.4 Actividades o trabajos que exijan movimientos repetitivos de brazos y piernas. Para este fin se establece como límite máximo de repetitividad 10 ciclos por minuto.

5.5 Actividades o trabajos que exijan carga fisiológica elevada.

5.6 Actividades o trabajos que exijan grandes caminatas o desplazamientos al aire libre.

6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial

6.1 Trabajo no remunerado.

6.2 Trabajo que interfiera con las actividades escolares.

6.3 En condiciones de aislamiento y/o separación de la familia.

6.4 En condiciones de supervisión despótica, malos tratos, abusos (moral y sexual).

6.5 En situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas.

6.6 En jornada de 8 p. m. a 6 a. m.

ARTICULO 65°. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones acreditadas por este, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad para la cual fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos 1295 de 1994, LEY 1562 DE 2012 y 933 de 2003, en las Resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007, así como en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En tal evento, la autorización, se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el menor va a realizar.

CAPITULO XIV

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.

ARTICULO 66°. 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. A los trabajadores entregar elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a 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 capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de hora extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
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 las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad, o embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al instituto de Seguros

Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa. (CST, Art. 57).

ARTICULO 67°. Son obligaciones especiales del trabajador.

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, 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 le 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 daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por autoridades del ramo
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades laborales.
9. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidentes o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la empresa.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar oportuno aviso de cualquier cambio que ocurra.
11. Asistir puntualmente al trabajo.
12. Utilizar o portar durante la actividad laboral el carné de identificación.
13. No levantar falsas expectativas con respecto a alguna situación laboral, ni fomentar la incertidumbre en las relaciones Empleador-Trabajador.
14. No agredir física ni verbalmente a ningún compañero de trabajo ni a ningún superior.
15. Todo permiso deberá tramitarse por escrito ante el Gerente o ante el Administrador.
16. Presentar al Gerente o al Administrador las incapacidades debidamente legalizadas por parte de la E.P.S., o entidad de Riesgos Laborales, o entidad de Fondo de Pensiones correspondiente, para proceder a su cancelación.
17. Acudir oportunamente en caso necesario a la atención médica que brinda la respectiva E.P.S. o A.R.L. por cuanto si el trabajador solicita los servicios a entidades, debe refrendar las incapacidades y demás prestaciones tanto económicas como asistenciales ante las entidades referidas.
18. Informar al Gerente o ante el Administrador de las faltas disciplinarias que se cometan y tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones.
19. Toda cita médica debe informarse con la debida antelación al Gerente o ante el Administrador y una vez haga uso de ella se debe presentar los soportes que justifiquen el uso de dicha cita.
20. Portar el uniforme y los elementos de protección personal como casco, delantal, tapa bocas, etc., en su caso en impecable estado de limpieza.
21. Acatar los términos de las incapacidades debidamente ordenadas por parte del médico tratante y la demás recomendación prescritas para su cabal recuperación.

Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTICULO 68°. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos 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 forma y en los casos que la ley los autorice.
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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos 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 autorizar propaganda no política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo de 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 nos se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, 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 éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiere presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (CST, Art. 59).

ARTICULO 69º. Se prohíbe a los trabajadores.

1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas, elementos de protección personal o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o ingerirlas en los lugares de trabajo.
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 del empleador.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. 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 perjudique los elementos o propiedades de la empresa.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador, en objetos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C S del T).
9. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados o asignados muebles, inmuebles, uniformes, implementos o sitios de trabajo, como también el carné de identificación de la empresa.
10. Dormir en horas de trabajo.
11. Retirar de los archivos de la empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista o suministrar información sobre la empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
12. Llevar a un reemplazo externo a la empresa sin previo aviso a su jefe inmediato.
13. Permitir la permanencia o visitas tanto habituales como esporádicas de familiares o amigos en los sitios de trabajo, en especial de menores de edad, así como permitirles la manipulación de equipos y demás elementos de trabajo a cargo del trabajador titular del puesto o de compañeros de trabajo.
14. Ingresar y utilizar en la empresa equipos electrónicos o similares salvo se sean autorizados por el Gerente o el Administrador.
15. Vender, donar, permutar o transferir a cualquier título la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por la empresa.
16. Usar dispositivos móviles, enviar o recibir mensajes, oír música y demás aplicaciones facilitadas por ellos, durante la jornada de trabajo; igualmente, durante dicha jornada realizar y/o recibir llamadas por teléfono fijo o celular, excepto, cuando sea necesario por razones familiares justificadas, y cuando el trabajador requiera el uso de estos equipos para desarrollar sus funciones.
17. Utilizar los medios informáticos para sostener conversaciones personales y ajenas a las funciones encomendadas con personas que laboren o no en la empresa o utilizarlos en funciones diferentes a las encomendadas por la empresa.

18. Realizar a los equipos informáticos asignados a las diferentes áreas y funcionarios de la empresa, lo siguiente: a) Modificaciones en la instalación y configuración del Software - b) Instalar sin autorización del Gerente o el Administrador cualquier tipo de Hardware o Software en el equipamiento informático asignado - c) Permitir el acceso de personas no autorizadas por el Gerente o el Administrador a los equipos informáticos asignados o a la información en ellos contenida - d) Conectar equipos no autorizados a la red de comunicaciones de la empresa.

CAPITULO XV

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 70°. 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).

ARTICULO 71°. Se establecen las siguientes clases de fallas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días;
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por diez días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

ARTICULO 72°. Constituyen faltas graves.

- a) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, iniciara proceso sancionatorio que podría terminar con la cancelación del contrato de trabajo.
- b) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XVI

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

ARTICULO 73°. Debido proceso disciplinario laboral. (artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo; modificado por el artículo 7 de la ley 2466 del 25 junio de 2025), el cual quedará así:

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (CST, Art. 115).

ARTICULO 74°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (CST, Art. 115).

CAPITULO XVII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTICULO 75°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o Administrador quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 76°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajo o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XVIII

Mecanismos de prevención del abuso laboral y Procedimiento interno de solución

ARTICULO 77°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, 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.

ARTICULO 78°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTICULO 79°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar el segundo sábado del mes de diciembre la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por semestre, y por medio de los representantes designados podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
1. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

2. Si como resultado de la actuación del comité, este considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
3. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XIX

Publicaciones

ARTICULO 80°. Publicación del reglamento de trabajo. artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo; modificado por el artículo 8 de la ley 2466 del 25 junio de 2025), el cual quedará así:

STN Temporal S.A.S. debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

CAPITULO XX

Vigencia

ARTICULO 81°. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo de este reglamento (CST, art.121).

CAPITULO XXI

Disposiciones finales

ARTICULO 82°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII

Cláusulas ineficaces

ARTICULO 83°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, Art.109.).

San José de Cúcuta a los 2 días del mes de septiembre de 2025

Jorge Pabon

JORGE OTONIEL PABON CELY
Representante Legal
CC N° 88.245.970 de Cúcuta