

VIAJES ZEPPELIN S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **VIAJES ZEPPELIN S.A.**, cuyo domicilio administrativo principal se ubica en la Carrera 7ª No. 77-07 oficina 201, de la ciudad de Bogotá; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la empresa, donde quiera sea su ubicación, y el lugar asignado para el desarrollo de las actividades, aunque se trate de centros de trabajo distintos a los enunciados en el presente artículo.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- a) Cédula de Ciudadanía / Extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de 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 menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida actualizada.
- d) Copia de los diplomas y/o certificados de estudios que se hayan acreditado en la hoja de vida.
- e) Copia de la tarjeta profesional, licencia y/o registro en el caso de trabajadores que hayan acreditado una profesión para su ingreso.
- f) Fotocopia de la licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades, si hubiere lugar a ello.
- g) 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, el empleador deberá abstenerse de obligar en los formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); tampoco podrá exigir prueba de gravidez a las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Política de Colombia; Artículos 1º y 2º del Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), ni pruebas para detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida – SIDA (Art. 22, Decreto 559 de 1991), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá efectuar los exámenes médicos de ingreso, pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena las necesidades exigidas en el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos del cargo al que aspira.



PARÁGRAFO TERCERO. Para la admisión de trabajadores a la Compañía se llevarán a cabo varias fases tales como reclutamiento y selección. Toda persona que sea contratada por la empresa debe haber cumplido con todos los requisitos descritos en el proceso de selección establecido en la empresa y haber aportado la documentación relacionada en el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO. La solicitud de empleo que diligencie el aspirante y la presentación de los documentos indicados en las disposiciones indicadas anteriormente no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, la empresa no incurrirá en responsabilidad alguna.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él o ella, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7º, Ley 50 de 1990).

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

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le notificará esta determinación a través de los medios de contacto informados, en particular, a la dirección de residencia, correo electrónico y número de WhatsApp registrados en la hoja de vida.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el 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. Lo anterior, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y a cambio

recibirá un apoyo de sostenimiento mensual (artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, artículo 81 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 8. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 9. Son elementos particulares del contrato de aprendizaje, los siguientes:

- a) Su finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz.
- b) La subordinación laboral se ejercerá exclusivamente sobre las actividades propias de aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tendrá como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) Los aprendices en etapa práctica serán considerados para efectos de la regulación aplicable a la conformación del Comité de Convivencia, COPASST y cuota de contratación de personal con discapacidad conforme a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
8. La obligación de afiliación a los subsistemas de seguridad social en las fases del contrato.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
10. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firmas de las partes (Artículo 2º Decreto 933 de 2003)

ARTÍCULO 11. Apoyo de Sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes reglas:

- a) 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.
- b) 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.

- c) 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.

PARÁGRAFO. 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. (Art. 21 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 12. Afiliación y Aportes a Seguridad Social. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la Empresa así:

- a) 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. La empresa asumirá el pago del 100% de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
- b) 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 beneficios propios del contrato laboral.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13. Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las garantías y prestaciones que contemple la legislación laboral (Artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan. En todo caso, se aclara que el rango horario establecido en el presente artículo, representan las horas dentro de las cuales los trabajadores podrían prestar sus servicios, en los turnos establecidos por la Compañía, cumpliendo siempre con la regulación laboral colombiana sobre jornada de trabajo:

TODO EL PERSONAL		
Lunes a viernes		
Turno 1	Lunes a jueves 8:00 AM hasta 5:30 PM y viernes 8:00 AM hasta 5:00 PM	1 hora de almuerzo
Turno 2	Lunes a jueves 8:30 AM hasta 6:00 PM y viernes 8:30 AM hasta 5:30 pm	1 hora de almuerzo

PARÁGRAFO PRIMERO: Las horas de trabajo diarias están divididas en dos secciones con lapsos de descanso que se adaptan a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador. El tiempo de descanso o almuerzo no se computa dentro de la jornada (Artículo 166 del C.S.T.)

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por cada dominical trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente conforme a los términos y condiciones estipulados en la Ley 789 de 2002. Para que un trabajador pueda laborar en día domingo o festivo, deberá solicitar autorización previa y escrita al empleador, salvo el personal cuya jornada de trabajo esté determinada para la prestación de servicios en estos días.

PARÁGRAFO TERCERO: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, o que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones y en consecuencia, están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo y en todo caso de la máxima legal. En consecuencia, esta clase de trabajadores están obligados a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio del derecho a los respectivos descansos en domingo y festivos.

PARÁGRAFO CUARTO: La empresa se reserva el derecho de modificar los horarios de trabajo según sea necesario para la organización interna y para el desarrollo de la sociedad sin menoscabo de la jornada máxima legal, sin que ello implique una modificación de condiciones laborales. Estos horarios de trabajo serán de estricto cumplimiento por parte del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. JORNADAS ESPECIALES:

JORNADA ESPECIAL 36 HORAS SEMANALES. –

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.

JORNADA FLEXIBLE. –

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 la jornada máxima legal en horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

JORNADA POR TURNOS. –

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 165). Lo anterior, deberá entenderse en concordancia con la reducción gradual de la jornada dispuesta en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEXTO. El horario ordinario aquí establecido podrá recibir modificaciones cuando la planta de personal en las diferentes actividades dentro del objeto social de la Empresa esté completa.

De igual forma, se podrá modificar cuando las necesidades operativas sobrevinientes así lo requieran, respetándose desde luego los parámetros legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deban trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y las diecinueve horas (7:00 P.M.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.).

ARTÍCULO 17. 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 (artículo 159, C.S.T.). El trabajo suplementario deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador en el evento en que el trabajador tenga derecho a devengar recargos por dicho concepto.

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales y deberá llevarse un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que conste el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. (Artículo 12 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO: EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del C.S.T. puede ser elevado por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. La Empresa debe llevar registro del trabajo suplementario como se señala en el artículo 162 del C.S.T.

ARTÍCULO 19. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 20. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores. La autorización solo podrá emitirla la Gerencia General de Viajes Zeppelin para este efecto.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse la jornada máxima legal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, de conformidad con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) No obstante lo anterior, el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y Virgen del Rosario de Chiquinquirá, 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.
- c) 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. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983). El trabajo en días festivos deberá ser autorizado de forma previa y escrita por el empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983). El trabajo en días festivos deberá ser autorizado de forma previa y escrita por el empleador.

PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025

modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará 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.
- b) Sí el domingo coincide con otro día de descanso obligatorio, el trabajador sólo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO QUINTO. Las partes del contrato de trabajo 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 otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO SEXTO. El recargo de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de conformidad con lo previsto en la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

PARÁGRAFO OCTAVO. Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 21 de este Reglamento. Así mismo, estos deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado.

ARTÍCULO 22. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

ARTÍCULO 24. La Empresa debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de este Artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 25. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo, por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados; salvo que sobre los salarios básicos fijos para estos mismos efectos, se establezcan más favorablemente al trabajador, en Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del C.S.T.

ARTÍCULO 26. -TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, debidamente concertado con su jefe inmediato. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente;
- b. Si se trata del domingo, desde el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del domingo hasta el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del lunes;
- c. Si opta por retribución en dinero, esta se pagará así: Si el trabajador ha laborado la jornada completa, el trabajo se remunerará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de este Reglamento sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.
- d. Si solo ha trabajado parte de la jornada se le pagará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de este Reglamento sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, también sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.
- e. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en los ordinales c) y d) que anteceden.

ARTÍCULO 27. – TRABAJO DOMINICAL HABITUAL. - Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARÁGRAFO. No obstante, lo expuesto en este artículo y en los anteriores, el trabajador gozará de los pagos y las compensaciones que establezcan las Leyes, Decretos generales o de emergencia mientras estén vigentes y fijen recargos o descansos diferentes a los aquí contemplados.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 29. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.). En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



ARTÍCULO 31. Se permite compensar en dinero las vacaciones hasta la mitad de estas, dejando por escrito en la hoja de vida del trabajador la solicitud de pago aprobada por el empleador. Si el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera que sea. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 del C.S.T. modificado por el Decreto 1429 de 2010).

PARÁGRAFO. En todo caso, la solicitud para compensar las vacaciones en dinero será objeto de análisis y estudio por la Gerencia General, sin que esto implique una aceptación automática de la misma.

ARTÍCULO 32. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. En todas las modalidades de contrato, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 35. La Empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderán que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. En caso de retiro del trabajador, sin cumplir el año que da derecho al descanso vacacional o al pago, La Empresa podrá descontar el valor anticipado por este concepto.

PERMISOS

ARTÍCULO 36. 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, por licencia de luto, para concurrir al servicio médico correspondiente conforme las condiciones que se describen adelante, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir a los actos fúnebres de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes señalados estará sujeta a las siguientes condiciones:



- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior, posterior o al tiempo de ocurrir dichos eventos y el trabajador deberá allegar los soportes que demuestren la ocurrencia de la calamidad, según lo permita las circunstancias.

Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

- b) La Empresa concederá el permiso remunerado que contempla la licencia por luto establecida en la Ley 1280 de 2009, para los casos de fallecimiento establecido en dicha ley, por un término de cinco (5) días hábiles.
- c) El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

Las incapacidades deben ser reportadas y allegadas en forma física y/o virtual a través de las tecnologías de la información a la Empresa, en un tiempo máximo de dos (2) días calendario de expedida, para que esta pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

- d) Ley Isaac. La Empresa concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles por año a uno de los padres cotizantes al Sistema de Seguridad Social en Salud o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal de conformidad con lo previsto en la Ley 2174 de 2021.
- e) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de tres (3) días de anticipación en relación a la fecha en que se hará efectivo el permiso.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo de sus hijos.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) En caso de servicios funerarios de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un

día de anticipación y el permiso se concederá a un grupo de trabajadores cuyo número no afecte el normal funcionamiento de la empresa conforme a los términos de la ley.

Se otorgará el permiso siempre que el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio de la Gerencia, la Dirección del área, la Dirección de Gestión Humana o el Representante del Empleador.

- i) La concesión de permisos, en lo no previsto en el presente reglamento, se sujetará a lo dispuesto en la Política de Permisos y Licencias que para tal efecto expida el empleador.

ARTÍCULO 37. De conformidad con lo establecido por la Ley 2114 de 2021, se concederá al cónyuge o compañero permanente dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el Gobierno Nacional, sin que, en ningún caso, pueda superar de cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTÍCULO 38. LICENCIA DE MATERNIDAD. - La Empresa concederá dieciocho (18) semanas por licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en por la Ley 1822 de 2017. La licencia remunerada de maternidad estará a cargo de la EPS.

Para el efectivo disfrute de esta licencia, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Las trabajadoras de la empresa en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
- b) Las trabajadoras que no tengan un salario fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- c) Para poder hacer efectiva la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (a) el estado de embarazo de la trabajadora; (b) La indicación del día probable del parto, y (c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- d) Todas las previsiones y garantías establecidas en el presente acápite se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- e) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
- f) En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad y que el padre del niño también trabaje para la Empresa, la Empresa le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. Para este efecto, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho

(18) de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.
- b) Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.
- c) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

ARTÍCULO 39. -LICENCIAS PARENTALES-

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la legislación aplicable. Para su formalización, se exigirá la presentación de un documento suscrito por los padres en donde se establezca la distribución de las semanas, junto con un certificado médico que lo apruebe dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS. (Ley 2114 de 2021).

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. Los padres padre podrán optar por una licencia, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo del periodo que haya sido seleccionado. Para el otorgamiento de esta licencia, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y el empleador podrá o no acoger la solicitud que se presente para este efecto. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS.

ARTÍCULO 40.- PERMISOS NO REMUNERADOS. - Por motivos plenamente justificados y a su discreción, la Empresa podrá conceder permisos o licencias sin remuneración a los trabajadores que lo soliciten, para no asistir al trabajo o para ausentarse de él, pero sólo por el tiempo que a juicio de la Empresa sea necesario en cada caso. Estos permisos deberán ser aprobados por el jefe inmediato del trabajador y debidamente informados a la Dirección de Gestión Humana para posterior aprobación de la Gerencia general.

ARTÍCULO 41.- PERMISOS O LICENCIA NO CONTEMPLADOS. - Salvo los permisos o licencias referidos hasta aquí, el tiempo empleado puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa. (Artículo 57, C.S.T., numeral sexto).

PARÁGRAFO. Los trabajadores están obligados a pedir permiso a la Empresa, por lo menos, con tres (3) días de anticipación y no podrán ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente. Todo permiso debe constar por escrito, sin embargo, si se trata de un corto retiro durante las horas de trabajo es suficiente el permiso del Jefe inmediato, pero para salir de la Compañía el trabajador requiere permiso de la Dirección de Gestión Humana y del Jefe inmediato.

CAPÍTULO VIII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 42. Formas y libertad de estipulación.

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

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

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 43. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.). Igualmente podrá la Empresa establecer como salario un sistema de compensación fijo y otro variable de acuerdo con el cumplimiento de objetivos que generen valor agregado y estén orientados al Direccionamiento Estratégico de la misma.

Así mismo, la Empresa podrá convenir el salario todo en dinero en efectivo, o parte en dinero y en parte en especie, si se realizare el convenio del salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

ARTÍCULO 44. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Los periodos de pago se efectuarán de manera mensual:

ARTÍCULO 45. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).
- c) El pago de los salarios se hará por MENSUALIDAD VENCIDA y podrá hacerse por los medios legalmente aceptados, incluyendo entre estos la consignación en la cuenta bancaria que determine el trabajador, siendo válido como prueba de pago el respectivo comprobante de consignación y/o transferencia electrónica emitida por la entidad bancaria.

ARTÍCULO 46. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: No constituye salario lo que recibe el trabajador ocasionalmente y por mera liberalidad como primas, bonificaciones, bonos, compensaciones, o gratificaciones ocasionales gastos de representación, viáticos accidentales, medios de transporte, elementos de trabajo, tampoco las Prestaciones Sociales de que tratan los títulos VII y IX del C.S.T. como: Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, Enfermedad general y Maternidad, calzado y overoles para trabajadores etc., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales tales como la alimentación, habitación o vestido, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Art. 15 Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 47. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 48. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 49. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces. Igualmente procurará asistir al servicio médico que le corresponda según el origen de su enfermedad a fin de que el personal médico competente certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

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

PARÁGRAFO. Todo trabajador debe informar oportunamente a su jefe inmediato o a la Dirección de Gestión Humana los días en que se encuentre incapacitado ya sea por enfermedad general o accidente de trabajo; y dentro de los (2) días siguientes a la fecha de expedición de la incapacidad deberá reportar a la Dirección de Gestión Humana el documento expedido por el médico tratante en qué se

determina la causa de la incapacidad y los días de la misma; el reporte lo deberá realizar por sí mismo o por terceras personas; después de este plazo la Empresa aplicará las medidas disciplinarias previa investigación de la negligencia del trabajador y no responderá de la agravación que se presenten en lesiones o perturbaciones causadas por no haber dado el trabajador el aviso correspondiente u oportuno.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico competente, según el origen de la enfermedad, que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen 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.

PARÁGRAFO. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos propios de las condiciones de trabajo, el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, constituirán falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador seleccionado por la Empresa para recibir cursos de medidas de prevención de accidentes, salud ocupacional, primeros auxilios o instrucciones y tratamientos tendientes a la seguridad deberá asistir con puntualidad o justificar oportunamente su no asistencia de lo contrario la Empresa podrá imponer sanciones y o dar por terminado el contrato con justa causa, previo seguimiento disciplinario.

ARTÍCULO 52. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva área, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas concordantes ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 53. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 54. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad

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

ARTÍCULO 55. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata el presente capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del C.S.T., la Resolución No. 1016 de 1.989 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes estarán obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017, Resolución 3246 de 2018 y Resolución 4919 de 2018, Resolución 0312 de 2019 y, en general, toda disposición normativa en la materia.

ARTÍCULO 56. Es obligación de todo trabajador dar cumplimiento a las Normas de Seguridad Industrial que rigen el comportamiento seguro en la ejecución de la labor, toda violación o negligencia en el cumplimiento de las leyes, los protocolos, reglamentos que generen o deriven en un acto inseguro y/o accidente de trabajo y que pongan en riesgo la integridad misma del trabajador, los procesos productivos o a la comunidad empresarial, se considera una falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 57. La Empresa podrá realizar o contratar con terceros especializados en medicina ocupacional la práctica de los exámenes médicos pre ocupacionales y para clínicos de admisión, exámenes periódicos al personal, exámenes médicos de retiro y demás servicios que estime necesarios o convenientes en beneficio de la salud del trabajador.

ARTÍCULO 58. La Empresa podrá realizar o contratar con terceros especializados en medicina ocupacional la práctica de los exámenes médicos pre ocupacionales y para clínicos de admisión, exámenes periódicos al personal, exámenes médicos de retiro y demás servicios que estime necesarios o convenientes en beneficio de la salud del trabajador.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 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 las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Observar y cumplir estrictamente todas las obligaciones que se deriven del Sistema de

- Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
 - k) No permitir el ingreso al sitio de trabajo de personas extrañas o no autorizadas por el personal competente para el efecto.
 - l) Cumplir las disposiciones de jornada de trabajo y traslado de los sitios de trabajo cada vez que ello se requiera, de conformidad con lo establecido específicamente en los contratos de trabajo.
 - m) Portar durante la jornada laboral los uniformes, dotaciones y elementos de seguridad que sean suministrados por el empleador según sea el caso.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 60. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- 1) ASAMBLEA DE SOCIOS
- 2) Junta directiva
- 3) Gerencia General
- 4) Gerencia Comercial
- 5) Gerencia Administrativa y Financiera
- 6) Directora de Gestión Humana
- 7) Directores
- 8) Coordinadores
- 9) Analistas

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- 1. La Gerencia General.
- 2. La Dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 61. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 62. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que pongan en riesgos su salud, seguridad y desarrollo, en particular, las actividades listadas en el artículo 3° de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo o cualquier norma posteriores que la modifique y/o actualice.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema

Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará conforme a las siguientes reglas (Artículo 11 Ley 2466 de 2025):

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

PARÁGRAFO TERCERO. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas. En ningún caso las garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años podrán ser disminuidas con respecto a los trabajadores menores de edad.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 63. Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) 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.

- i) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- k) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- l) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
- p) Adelantar las gestiones pertinentes para el establecimiento y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y desarrollar toda acción tendiente a la conservación y protección de la salud y seguridad de los colaboradores, así como contar con todos los documentos y soportes requeridos por dicho Sistema.
- q) Implementar ajustes razonables, según aplique, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones (Numeral 13, Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- r) Implementar acciones, según reglamentación que se expida para el efecto, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia de jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC). (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- s) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por Autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- t) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar (Numeral 16 artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- u) Vincular trabajadores en condición de discapacidad en los términos dispuestos en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 a partir del segundo año de entrada en vigencia de dicha norma.
- v) Las demás que las leyes, reglamentos y políticas determinen.

ARTÍCULO 64. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, de manuales, circulares, etc. de la Empresa y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el

orden jerárquico establecido.

- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales
- h) Acatar y observar rigurosamente todas las normas, políticas y obligaciones que se deriven del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- i) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección, teléfono de residencia y/o celular, debiendo dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).
- j) Procurar el mayor rendimiento y productividad en el desempeño de sus funciones.
- k) Portar en lugar visible los documentos de identificación empresarial, así mismo llevar consigo los documentos de identificación personal y/o carnés para acceso a los servicios de salud.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de las obligaciones incluidas en el presente artículo se califica como grave para todos los efectos legales y puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 65. Se prohíbe a la empresa:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 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.
 - Las cooperativas y/o fondos de empleados, conforme a las disposiciones legales, pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 66. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo sin permiso de la empresa.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y/o alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, afectando el buen desempeño de las funciones asignadas.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- i) Alterar, manipular irregularmente, falsear y/u omitir los mecanismos de control de productos, insumos, acceso a instalaciones, inventarios y/o personas en beneficio propio y/o de terceros.
- j) Utilizar de manera indebida y/o en exceso el tiempo de labores y el asignado y/o autorizado para permisos, licencias, diligencias y en general actividades de trabajo.
- k) Recibir visitas dentro de las instalaciones de la empresa y/o permitir que personas extrañas ingresen a sus instalaciones, sin autorización del superior competente.
- l) Hacer uso y/o permanecer en las instalaciones de la empresa para realizar actividades no programadas y/o no laborales, sin autorización del superior competente.
- m) Ingresar y/o retirarse de las instalaciones de la empresa por sitios y/o en condiciones no autorizados.
- n) Evadirse del lugar de trabajo antes de finalizar la jornada de trabajo sin autorización del superior competente.
- o) Omitir y/o dilatar injustificadamente los procedimientos administrativos, financieros y/o operativos de la Compañía, en especial aquellos que determinen interrupción o afectación grave de la operación y/o de las expectativas económicas de la misma.
- p) Omitir o permitir que otras personas omitan las condiciones y requerimientos de seguridad y protección personal en las labores a su cargo.
- q) Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de la empresa y en cualquier cantidad productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto

semejante.

- r) Ingresar, conservar, usar y/o ingerir dentro de la empresa y en cualquier cantidad licores embriagantes, salvo que se trate de actividades sociales programadas por la Compañía, caso en el cual la distribución y consumo estará restringido, condicionado y autorizado previamente por la Gerencia.
- s) Fumar y/o consumir cualquier tipo de tabaco fuera de las áreas permitidas y demarcadas debidamente por la empresa para tal efecto; y/o hacerlo fuera de los horarios establecidos para tal efecto.
- t) No usar en la forma indicada la ropa de trabajo, los uniformes especiales o los elementos de protección, según cada caso;
- u) No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones de la empresa que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes;
- v) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas;
- w) Ofrecer y/o comercializar por cuenta propia o la de terceros productos y/o servicios de cualquier tipo no autorizados por el empleador, en especial, los relacionados directa o indirectamente con los intereses comerciales de la Compañía;
- x) Destruir y/o entregar información técnica, tecnológica y/o comercial de cualquier tipo a clientes o competidores que pueda afectar los intereses comerciales del empleador.
- y) Participar directa o indirectamente en la conformación de sociedades o establecimientos de comercio que se relacionen directa y/o indirectamente con la actividad comercial de la empresa, sin contar con la autorización expresa y previa del empleador.
- z) Comprometer la entrega de servicios y/o productos por cuenta del empleador sin consultar previamente su disponibilidad técnica, comercial y/o económica.
- aa) Ofrecer, sin consultar previamente al empleador, descuentos y/o condiciones comerciales no establecidas y/o autorizadas de forma general por la empresa a sus clientes.
- bb) Comercializar los productos y/o materiales que la empresa le obsequie y/o venda para su beneficio personal, en especial, cuando dicha comercialización le represente un beneficio económico al trabajador.
- cc) Maltratar y/o violentar de cualquier forma o por cualquier medio a los compañeros de trabajo, clientes, proveedores y/o contratistas relacionados con la actividad comercial de la empresa.
- dd) Utilizar en asuntos personales y/o prohibidos legalmente, las herramientas de comunicación empresarial y/o internet incluyendo la utilización de buzones de correo electrónico externo y/o interno suministrado por la empresa.
- ee) Utilizar cualquier aparato de comunicación personal y/o de entretenimiento en las áreas y/u horas de trabajo; salvo autorización expresa de la Gerencia dependiendo del cargo, labor y/o área de trabajo; en especial, cuando su utilización represente un riesgo industrial y/o de salud ocupacional, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y específicamente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ff) Sustraer y/o intercambiar repuestos de los equipos a su cargo sin autorización de la empresa y/o sin justificación técnica en la respectiva hoja de vida de los mismos.
- gg) Desconocer, desatender y/o incumplir las políticas que de forma particular y/o general establezca el empleador sobre solicitud de permisos; confidencialidad; vestuario; uso de herramientas informáticas y/o comunicación; pausas activas; acceso y comportamiento en instalaciones; uso de zonas comunes; manejo de herramientas y/o cualquier otra que llegare a establecer el empleador en uso legítimo de su poder subordinante conforme a las condiciones y restricciones que establece el literal b) del Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.
- hh) Ingresar y/o retirar cualquier elemento a la empresa no autorizado y/o impedir su inspección por parte de los superiores y/o servicio de seguridad del empleador.
- ii) Obligar y/o presionar por cualquier medio y/o forma a un compañero de trabajo y/o subalterno para que le conceda un préstamo de dinero y/o bienes.
- jj) Pegar y/o distribuir información escrita en las instalaciones de la empresa sin autorización previa de la Gerencia.

- kk) Desviar a otras empresas de turismo, proveedores u operadores logísticos, o clientes, servicios o contactos comerciales sin contar con autorización previa de la empresa.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave para todos los efectos legales y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará grave la violación de cualquier otra prohibición que establezca la Empresa, en cualquier otro reglamento y/o política interna.

CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 67. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos de trabajo. (Artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 68. A manera enunciativa, se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de DIEZ (10) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- b) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO PRIMERO. La decisión que se adopte por parte del empleador dependerá de la valoración de la conducta y el análisis general del caso por parte de este. La Empresa podrá establecer una matriz de sanciones en la cual se determinen los parámetros a seguir en caso de incumplimiento leve de las obligaciones y las posibles sanciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día. Las multas previstas sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO TERCERO. Se constituyen como faltas leves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

ARTÍCULO 69. A manera enunciativa, a continuación, constituyen faltas graves, las siguientes:

- a) Los retardos superiores a QUINCE (15) MINUTOS o la falta total del trabajador en la mañana o en tarde, sin excusa suficiente.
- b) La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente.
- c) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

- d) Las demás faltas catalogadas como graves en el contrato de trabajo y en las políticas que establezca la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se considerarán faltas graves para todos los efectos legales. Además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas y demás reglamentos que operen en la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por la comisión de cualquier falta, el empleador podrá de manera discrecional, atendiendo a las particularidades de cada caso, imponer cualquiera de las sanciones disciplinarias descritas a continuación:

- a. Suspensión del contrato de trabajo hasta 8 días cuando incurra en la falta por primera vez.
- b. Suspensión del contrato de trabajo hasta 2 meses cuando haya reiteración en la falta.
- c. Multa hasta la quinta parte del salario del día.

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

ARTÍCULO 70. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador, a través de sus representantes, deberá oír al trabajador inculpado 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 (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 71. - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Para comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias, se observarán las siguientes normas:

1. Informe disciplinario: El jefe directo reportará a la Dirección de Gestión Humana, la situación presentada, mediante un informe escrito y detallado relatando los hechos, anexando pruebas, soportes, documentos, etc., que permita iniciar el procedimiento. En el reporte debe incluir nombre y cargo del trabajador, además de precisar lugar, fecha, hora, personas y/o testigos de los hechos.

En todo caso, todo trabajador que desempeñe cargo gerencial o directivo y que tenga conocimiento de la comisión de una falta disciplinaria, está en la obligación de efectuar el reporte correspondiente.

2. Citación a descargos: La Dirección de Gestión Humana, recibido el informe disciplinario remitido por el jefe Directo, citará por escrito al trabajador indicándole los supuestos de hecho que ameritan dicha citación.

Para el efecto, se establece un tiempo máximo de un (1) mes desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, para realizar la citación a diligencia de descargos.

3. Diligencia de descargos: Acorde con la citación, la Dirección de Gestión Humana, realizará las preguntas al trabajador dirigidas a comprobar los motivos por los cuales fue citado, permitiéndole a su vez al trabajador, realizar las manifestaciones que considere pertinentes como garantía de su derecho de contracción y defensa.

Atendiendo a las características particulares de la compañía, los descargos podrán rendirse por escrito, cuando los términos de la distancia no permitan adelantar la diligencia de manera personal.

Se aclara que en caso de que el trabajador no se presente a la diligencia de descargos previamente citada y no acredite justificación válida para el efecto, la compañía entenderá que este ha renunciado libremente al ejercicio de sus derechos de contradicción y defensa y tomará las decisiones del caso, con los elementos que a ese momento se tengan por parte del empleador.

Para efectos del término que deberá mediar entre la citación y la diligencia de descargos, el empleador aplicará plenamente lo establecido en el numeral 4º del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

4. Acta de descargos: Del desarrollo de la diligencia de descargos, se deja constancia expresa en acta firmada por el trabajador, la Dirección de Gestión Humana y los testigos en caso de estar presentes durante la diligencia o en caso de que el trabajador se niegue a la firma del acta de descargos.
5. Decisión de la Empresa: La Empresa, a más tardar dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la diligencia de descargos, informará por escrito al trabajador de la determinación adoptada.
6. Recurso de apelación. En caso de que la empresa determine sancionar disciplinariamente al trabajador, este podrá presentar recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión de la sanción. El recurso de apelación deberá presentarse por escrito ante la Dirección de Gestión Humana de la Empresa indicando los motivos de su inconformidad.
7. Decisión del recurso de apelación: Presentado el recurso de apelación, la Empresa dispondrá de diez (10) días hábiles para comunicar al trabajador la decisión del recurso.

El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

La apelación se concederá en el efecto devolutivo, por lo cual, una vez notificada la decisión ésta surtirá plenos efectos, y en el evento en que la apelación sea procedente, se retrotraerán los efectos de la decisión inicial.

PARÁGRAFO. En caso de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos debidamente notificada por primera vez, la empresa procederá a la citación del mismo por segunda vez a la mayor brevedad posible. En caso de inasistencia en ese evento, la empresa entenderá que el trabajador ha renunciado a su oportunidad de rendir sus descargos y en consecuencia, se tomarán las decisiones disciplinarias del caso con los elementos probatorios que a tal fecha se tengan sobre la pregunta falta cometida.

ARTÍCULO 72. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.)

CAPÍTULO XV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 73. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de **DIRECTOR(A) DE GESTIÓN HUMANA**, quien los escuchará y resolverá de acuerdo a sus competencias.

ARTÍCULO 74. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

ARTÍCULO 75. En la empresa **VIAJES ZEPPELIN S.A**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. No obstante, el empleador podrá reconocer prestaciones adicionales a las legales, de forma particular en los contratos individuales de trabajo.

CAPÍTULO XVI
TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 76. FINALIDAD. La empresa podrá promover el trabajo en las distintas modalidades. De esta forma se entenderá el teletrabajo como una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1.- El Teletrabajo podrá ser implementado en cualquiera de sus modalidades, esto es, autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 77. REQUISITOS ESPECÍFICOS DE LOS CONTRATOS DE TELETRABAJO. La empresa incluirá, además de los establecidos en la ley, los siguientes requisitos en los contratos de trabajo de los teletrabajadores:

- La modalidad de teletrabajo y la jornada semanal aplicable. Las partes, podrán determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador.
- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.
- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO. Una vez se inicie la implementación, el empleador debe reportar a la ARL a través del formulario que disponga para ello, la modalidad de teletrabajo. En el caso del teletrabajo suplementario debe informarse el lugar de ejecución de funciones, la jornada semanal, clase de riesgo que corresponde a la actividad del trabajador y para la Empresa (artículo 2.2.1.5.23. del Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 78. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a) Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- b) La A.R.L., en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- c) El empleador reconocerá un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte y solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo que se haya implementado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte y se ajustará en los mismos términos. Si bien, el auxilio de conectividad no será constitutivo de salario, será considerado para el cálculo de prestaciones sociales. (Artículo 53. Ley 2466 de 2025).
- d) El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento a cualquier otro trabajador, si se puede verificar que el teletrabajador a petición de la Empresa trabaja más del tiempo estipulado por ley.

ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES ESPECIALES. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral. Estando radicada la obligación de afiliación en cabeza del empleador.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador, no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.
- El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.

ARTÍCULO 80. MANEJO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS. -Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.19. del Decreto 1227 de 2022).

PARÁGRAFO PRIMERO. Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.

- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas constituye falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 81. - En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las sugerencias efectuadas por la ARL y el COPASST (artículo 8º Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 82. -**REPORTE-** Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 83. - Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO. El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 84. -Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, relativas al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 85. - La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO. En todo caso, la Empresa conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 86.- Respecto de la implementación del trabajo en casa, derechos y garantías del trabajador y la Empresa deberá estarse a lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y demás normas que sobre la materia se expidan.

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 87. Se entiende por trabajo remoto: - Forma de ejecución del contrato de trabajo, pactada de manera voluntaria por las Partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 88. -SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO- Las partes podrán manifestar su consentimiento mediante la firma electrónica y a través de mensajes de datos bajo los principios y características de que trata la Ley 527 de 1999 en concordancia con el literal e) del artículo 3 de la Ley 2121 de 2021.

ARTÍCULO 89. - El trabajo remoto se regirá por los siguientes principios: a) concurrencia de los elementos del contrato de trabajo; b) respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral y de seguridad social; c) no se requiere lugar físico determinado para la prestación de los servicios; d) conexión y cobertura permanente a internet; e) deber de autocuidado como medida preventiva en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 90. -REQUERIMIENTO DE PRESENCIALIDAD. El empleador excepcionalmente podrá citar al trabajador en las instalaciones laborales en los siguientes casos:

- a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo para el cumplimiento de la labor.
- b) Cuando se deban instalar o actualizar manualmente los equipos de trabajo con algún software, programa o aplicación.
- c) Diligencias de descargos.
- d) Cualquier otra circunstancia o hecho que objetivamente lo justifique.

ASPECTOS COMUNES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 91. - El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto todas las herramientas, instrumentos, equipos, así como el mantenimiento de estos, conexiones, programas, valor de la energía, internet y/o telefonía, así como los costos de desplazamiento que eventualmente se ordenen.

PARÁGRAFO. Los trabajadores que desempeñen sus funciones en cualquier de los esquemas de trabajo a distancia, no serán beneficiarios del auxilio legal de transporte, sin embargo, si se requiere de su presencia en las instalaciones del empleador, se reconocerá en forma proporcional en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 92. – JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO. El empleador y trabajador acordarán el desarrollo de las actividades laborales en el marco de los límites de la jornada máxima legal, en caso de que se realicen trabajos en horas extras o en la jornada nocturna y/o dominical o festiva, deberán ser autorizados por escrito por el empleador, de lo contrario no se reconocerá ninguna remuneración. Estarán exentos de la jornada máxima aquellos trabajadores que desarrollen cargos de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 93.- SUBORDINACIÓN- En cualquiera de los esquemas de trabajo a distancia, se mantiene la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Igualmente, se mantienen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador se encuentra facultado para controlar los horarios de trabajo y cumplimiento de las funciones mediante el uso de tecnologías de la información u otros medios, sin embargo, respetará el derecho fundamental a la intimidad y privacidad, así como el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 94. – CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. - Los trabajadores que desarrollen funciones en cualquier de los esquemas de trabajo a distancia, deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual, en todo caso, sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Empresa a la cual hayan tenido acceso o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 95. -DESCONEXIÓN LABORAL- Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional de fuerza mayor o caso fortuito y tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Para los cargos de dirección, confianza o manejo por sus especiales responsabilidades no serán aplicables las medidas descritas en los párrafos anteriores, así como aquellos casos en que concurran circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Empresa y que, por tanto, requieran alguna actuación inmediata.

CAPÍTULO XVII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 96. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 97. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y en general toda normatividad aplicable sobre la materia, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. Para el efecto, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, la Empresa promoverá y garantizará la participación activa de las mujeres y miembros de los sectores sociales LGTBIQ+ en estos espacios de diálogo y, a través del Comité de Convivencia Laboral, generará espacios dedicados especialmente a escuchar las intervenciones de estos grupos y sus apreciaciones en relación con el ambiente laboral y sugerencias de mejora.

c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Definir acciones y/o estrategias que permitan anticiparse a toda clase de situación y/o circunstancia que implique violencia, acoso y discriminación por razones de género o de orientación y/o identidad sexual de los trabajadores.
- 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; y
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 98. 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

acoso sexual.

CAPÍTULO XVIII RECOLECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 100. En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad del EMPLEADOR, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

- a) El desarrollo de su objeto social
- b) La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros,
- c) El levantamiento de registros contables,
- d) Los reportes a autoridades de control y vigilancia,
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas,
- f) Otros fines administrativos, comerciales y de contacto

CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 101. Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento de que trata el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al que pueda accederse en cualquier momento. Si se realiza la publicación en medio virtual, no será necesario realizar varias publicaciones físicas. La empresa, podrá tener a disposición el texto del reglamento para su consulta en la página web y/o portal interno o remitirlo por correo electrónico.

CAPÍTULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 102. El presente Reglamento entrara a regir a partir del día de su publicación. El trabajador dentro de los 15 días siguientes a la publicación podrá objetarlo ante el empleador. De no darse acuerdo entre empleados y trabajadores, la parte interesada podrá acudir al Inspector de trabajo para que este determine la adición, modificación o supresión a que haya lugar.

PARÁGRAFO. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la empresa lo publique e informe a los trabajadores sobre su contenido en los términos dispuestos en el artículo anterior. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 103. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa. Entiéndanse incorporadas al presente Reglamento todas las normas que en el futuro modifiquen, sustituyan, o eliminen las normas aquí citadas que sean conformes a la Constitución y a la Ley.

procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, el cual, estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con lo dispuesto por la normatividad vigente, en función del número de trabajadores de la empresa.
2. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
3. El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos de ley, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
4. Este comité se reunirá conforme a los términos previstos en la legislación vigente, designará de su seno un Presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
5. Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida a la Dirección de Gestión Humana, quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.
6. 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 las óptimas relaciones laborales, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
7. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
8. 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.

ARTÍCULO 99. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, el empleador tomará las acciones correspondientes para adoptar medidas de prevención, discriminación, violencia, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, procurando en todo momento la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y, solo en caso de requerimientos judiciales y/o administrativos expresos, se podrá proceder con la revelación de la información, en los términos que establece la Ley.

PARÁGRAFO. En virtud de lo anterior, la Compañía ha implementado una política de prevención de

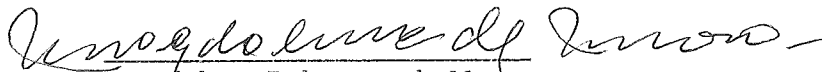
CAPÍTULO XXII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 104. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 25 de junio de 2026

DIRECCIÓN: Carrera 7ª No. 77-07 Of. 201

DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA



Magdalena Bahamon de Mora
Representante Legal
Viajes Zeppelin S.A.

