



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO **CONFORME A LA REFORMA LABORAL LEY 2466 DE 2025**

El presente es el texto del reglamento interno de trabajo suscrito por **ABURRÁ S.A.S**, con domicilio principal en el Municipio de La Estrella, Departamento de Antioquia, ubicada en la Calle 100 sur # 45 – 345 – Bodega 201 - 202, constituida inicialmente mediante Escritura Pública Nro. 1645, otorgada en la Notaria 29 del Círculo de Medellín, el 23 de mayo de 1997 como GRANOS Y CEREALES ABURRÁ SAS y posteriormente con cambio de su nombre por el de ABURRÁ LTDA, mediante Escritura Pública Nro. 5319 del 30 de noviembre de 2001, otorgada en la Notaria 29 de Medellín; denominada actualmente como **ABURRÁ S.A.S.** identificada con **NIT811010574** teniendo por objeto social el comercio al por mayor de productos alimenticios como actividad principal, representada legalmente de forma principal por el señor **DAVID ALZATE GAVIRIA** identificado con cedula de ciudadanía **C.C.1037570899** o quien haga sus veces, procedemos a publicar y socializar el presente reglamento interno de trabajo, dejando constancia de que el mismo cumple con los conceptos requeridos y establecidos en la reforma laboral.

Por lo anterior, el presente reglamento interno se actualiza conforme a lo siguiente:

- **Contrato de aprendizaje en materia laboral:** Se actualizó conforme a la nueva reforma laboral, reconociendo dicho contrato como un contrato laboral especial a término fijo con una duración máxima de tres (3) años y asignando el 100% del SMMLV en la fase práctica con las respectivas prestaciones sociales.
- **Reducción de la jornada máxima:** Se pone de presente de forma correcta la transición gradual de la ley 2101 de 2021 para llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 01 de julio de 2026.
- **Jornada nocturna:** Se adaptó correctamente el nuevo horario en materia laboral, sobre el cual, el trabajo nocturno inicia a las 7:00pm y va hasta las 6:00am.
- **Recargo dominical y festivo gradual:** Se incorporó la respectiva transición al 100% del recargo, detallando el incremento en un 80% en el año 2025, 90% en el año 2026 y 100% a partir del año 2027.



- **Procedimiento disciplinario en cuanto a las sanciones disciplinarias:** Se adopto el nuevo estándar de debida garantía procesal el cual modifiko el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, con el cual se otorga un término de cinco (5) días hábiles al trabajador citado para garantizar su derecho de defensa con relación a los hechos y pruebas por los cuales está siendo citado, garantizándole la doble instancia con la cual, tendrá derecho a impugnar la decisión sancionatoria ante el superior jerárquico de la compañía.
- **Política de desconexión laboral y licencias remuneradas:** Se establece todo lo relacionado con las licencias remuneradas de forma general y específicamente con relación a las citas médicas de urgencia o citas programadas con especialistas para el diagnóstico de la Endometriosis de conformidad con la ley 2338 de 2023.
- **Política de teletrabajo:** Se incorporan las modalidades de teletrabajo al igual que el auxilio de conectividad.
- **Mecanismos de protección de acoso laboral y acoso sexual:** Se establecen las respectivas políticas y protocolos como medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, establecimientos de comercio inscritos a nombre de la persona jurídica, sucursales, puntos de venta y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la Empresa tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de Aburrá SAS, deberá diligenciar formulario de solicitud de empleo, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la Empresa solicitante conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Estas informaciones podrán ser verificadas por la



Empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes.

ARTÍCULO 2. El candidato que sea aceptado deberá presentar a la empresa Aburrá SAS los siguientes documentos:

A). CERTIFICADOS DE INGRESO:

1. Hoja de vida actualizada, con una foto reciente.
2. Una (1) fotocopia de la cédula de ciudadanía ampliada al 150 %.
3. Fotocopia del diploma de bachiller y/o acta de grado de estudios superiores (según el caso).
4. Certificados del Empleador anterior en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
5. Una (1) recomendación escrita (personal) donde se acredite la buena conducta y capacidades para desarrollar actividades dentro de un ambiente laboral.
6. Aburrá SAS solicitará al candidato, los documentos necesarios para la afiliación al Sistema de Seguridad Social (EPS y Fondo de Pensiones).
7. Si el aspirante es extranjero, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Solicitar Visa y Cédula de Extranjería (superior a 3 meses)
 - b. Informar por escrito a la Unidad Administrativa "Migración Colombia" sobre la vinculación, tipo de contratación y desvinculación del contrato dentro de un plazo de (15) calendario.
 - c. Tener en cuenta que algunas profesiones deberán presentar la Matrícula Temporal Especial para trabajar y esta, será otorgada por los Consejos profesionales de cada área.



d. La empresa, debe asumir los gastos de regreso del trabajador al exterior según lo establece el (Art. 2.2.1.11.5.7 del Decreto 1067 de 2015).

8. Aburrá SAS, exigirá al candidato, los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimididad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por la empresa (Resolución 2346 de 2007). Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

9. Licencia de conducción para los cargos que lo requieran.

10. Cuando se trata de un aprendiz; carta de presentación de la institución avalando el programa de estudios.

11. Gestionar con el área de Gestión Humana la apertura de cuenta bancaria para el pago de nómina.

B). DOCUMENTACIÓN PARA LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:

1. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio si convive en unión libre.

2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad, de (padres, hijos o el (la) Cónyuge) según el caso, ampliado al 150 %.

3. Registro civil de los hijos.

4. Certificados de estudios para hijos mayores de doce (12) años.



PARÁGRAFO 1. Aburrá SAS podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario o se trate de actividades de alto riesgo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. Aburrá SAS podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de conocimientos para el cargo u oficio que desea desempeñar.

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, Aburrá SAS podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de **ABURRÁ SAS.**, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el



período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 6. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

PARÁGRAFO 1. Aburrá SAS, tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba, y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

PARÁGRAFO 2. El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T).

PARÁGRAFO 3. El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con Aburrá SAS.

PARÁGRAFO 4. En caso de incapacidad temporal durante el periodo de prueba, se congelará el cómputo del periodo de prueba y este se retomará una vez se levante la misma.

ARTÍCULO 7. INDUCCIÓN: Todas las personas que ingresen a laborar en la empresa, deben pasar por un proceso de inducción denominado también acogida, incorporación o acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle las actividades de la empresa y sus funciones; se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.



CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa. (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. TURNOS: El horario de trabajo de Aburrá SAS, será de lunes a sábado en el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE PLANTA: En acatamiento a lo prescrito por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, que adiciona el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa acuerda con los trabajadores que conforman el PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE PLANTA que laborarán bajo el esquema de jornada flexible, previsto en las anteriores disposiciones legales, en consecuencia, su horario de trabajo de lunes a sábado será el siguiente:

Lunes a viernes

De 7:30 am a 4:45 pm

Periodos de Descanso:

De 09:00 am a 9:15 am

De 12:00 m a 1:00 pm

Sábado

De 7:30 am a 12:00 pm

Periodo de Descanso:

De 9:00 am a 9:15 am



PARÁGRAFO 1. Los periodos de descanso establecidos por Aburrá SAS, no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo a lo establecido en artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada de iniciación de labores e ingresar diez (10) minutos antes de la jornada laboral. La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por Aburrá SAS, no en las áreas dedicadas al ingreso, cambio de ropa, aseo o alimentación.

PARÁGRAFO 3. De conformidad con lo señalado en el Artículo 158 del C.S.T, los trabajadores y empleadores pueden de manera concertada, variar las condiciones del contrato, entre ellas, la jornada laboral mediante la cual se realiza la labor prometida, dependiendo de las necesidades del servicio en atención a la emergencia sanitaria para atender enfermedades que requieran especial atención. (Circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo).

PARÁGRAFO 4. Este horario fue establecido previo acuerdo con los trabajadores de Aburrá SAS, al momento de su vinculación. El presente horario podrá ser modificado por la empresa de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con veinticuatro (24) horas de anticipación.

PARÁGRAFO 5: De conformidad con lo señalado en el Art. 158 del C.S.T, los trabajadores y Aburra, pueden de manera concertada variar las condiciones del contrato, entre ellas, la jornada laboral mediante la cual se realiza la labor prometida, dependiendo de las necesidades del servicio en atención a emergencias sanitarias para atender enfermedades que requieran especial atención. (Circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo).

ARTÍCULO 10. DURACIÓN DE LA JORNADA: Conforme con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la ley 2466 de 2025 que modifico el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se establece en 42 horas semanales, para lo cual, se aplicará la siguiente reducción gradual de la jornada actual de 48 horas semanales, según lo



autorizado en dicha ley.

**Reducción gradual de la Jornada Laboral
De cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas, a partir de
julio de 2023**

A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 47 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 42 horas semanales.

ARTÍCULO 11o. Aburra no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 12o. JORNADA FLEXIBLE: Aburra y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice



mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el día domingo.

ARTÍCULO 13o. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria entre las 6:00 am a 9:00 pm (Ley 1846 de 2017 y Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 14. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b. Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior sin necesidad de autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En todo caso se determinarán el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a la empresa llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo,



actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

Así las cosas, a partir del día **15 de julio de 2026** de conformidad con la reforma laboral establecida y la ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal en la compañía será de cuarenta y dos (42) horas semanales con una jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas al día posterior al número de horas semanales y/o diarias se causarán las respectivas horas extras; no obstante, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Se podrán llevar a cabo las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

ARTÍCULO 15. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES:

Cuando Aburrá SAS, considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, para los fines indicados en el Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.1.2.1.4).

ARTÍCULO 16. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites.



ARTÍCULO 17. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 17 puede ser elevado por orden de la empresa por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos o en la dotación de las instalaciones; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Artículo 2.2.1.2.1.3 del Decreto 1072 de 2015). Lo anterior siempre y cuando se llegue a un acuerdo con el trabajador y se respeten las garantías mínimas y se causen las respectivas horas extras posterior a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

PARÁGRAFO: La empresa llevara un registro suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

La empresa se obliga a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido el **EMPLEADOR**, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras. A su vez, se deja constancia de que no se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para que los trabajadores de la compañía laboren horas extras, de conformidad con el parágrafo del artículo 12 de la ley 2466 de 2025 que modifico el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 18° DEFINICIÓN. Contrato de aprendizaje, regulado en la Ley 2466 de 2025, es un contrato laboral especial a término fijo, dentro del



Derecho Laboral, donde la subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, y por un plazo no mayor a tres (3) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 19°. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 02 de la Ley 188 de 1959).

ARTÍCULO 20° REQUISITOS. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

1. 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.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
3. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.



4. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
5. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

ARTÍCULO 21° REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del Decreto que expida la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 de 2002).

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador,



verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

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

ARTÍCULO 22º SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente, con sus respectivas prestaciones sociales y su aporte al Sistema General de la Seguridad Social que corresponda.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma se remitirá a la forma dual que establece la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 23º DURACIÓN. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

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

ARTÍCULO 24° AFILIACIÓN ARL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Profesionales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales (Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 10° Cumplimiento. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación



formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

- b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones. Aprobadas por el Estado.
- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa, y al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- g) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiendo la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto



del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

- h) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios;

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



CAPÍTULO VI

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 25. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: de conformidad con el artículo 10 Ley 2466/2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, la jornada ordinaria y nocturna quedará de la siguiente forma y horario:

1. El 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.).

La presente regulación entró en vigor a partir del 01 de enero del año 2026.

ARTÍCULO 26. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T). El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), solo podrá efectuarse hasta un máximo de dos (2) horas diarias

ARTÍCULO 27. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO El trabajo suplementario o de horas extras no requerirá de autorización del Ministerio del Trabajo conforme a lo ya mencionado en el capítulo anterior.

ARTÍCULO 28. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.



2. El trabajo extraordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. El recargo del 100% respecto del trabajo dominical o festivo, será implementado de manera gradual de la siguiente manera:

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

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

-A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en un 100%

5. El recargo extra diurno dominical y festivo partir del 01 de julio del 2025 el recargo será del 105%; a partir del 01 de julio de 2026 será del 115% y a partir del 01 de julio de 2027 será del 125%.

6. En cuanto a la hora extra nocturna dominical o festiva, a partir del 01 de julio de 2025 será del 155%, a partir del 01 de julio de 2026 será del 165% y a partir del 1 de julio de 2027 será de 175%.

7. El trabajo realizado en horas nocturnas del domingo o festivo tiene un recargo del 135%, el cual está compuesto por el recargo dominical del 100% más el recargo nocturno que es del 35%, sumatorio equivalente al 135%. Dicho recargo será progresivo así: a partir del 01 de julio de 2025 será del 115%, a partir del 01 de julio de 2026 será del 125% y a partir del 01 de julio de 2027 será del 135%.

ARTÍCULO 29. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.



ARTÍCULO 30. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la Empresa en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 31. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: Aburrá SAS, no reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, aun con consentimiento por el trabajador. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 32. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 33° TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVOS. El trabajo en dominical y festivos se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.



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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 11 de este Reglamento.

El Trabajador podrá convenir con el Empleador, su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 1. El recargo del 100% respecto del trabajo dominical o festivo, será implementado de manera gradual de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en un 100%.

PARÁGRAFO 2. 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 (Ley 50 de 1990. Art. 26 numeral. 5º).

PARÁGRAFO 3. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990. Ley 51 1983, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.



PARÁGRAFO 4. 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, Sagrado Corazón de Jesús. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

PARÁGRAFO 5. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 14 Ley 2466/2025 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 6. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el Trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el Trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 35° El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 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 34° TRABAJO DOMINICAL EXCEPCIONAL. El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el Trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 35° TRABAJO DOMINICAL HABITUAL. El Trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 22 de este Reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el Trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 36° TÉCNICOS. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero tendrán derecho a un descanso compensatorio y su trabajo se remunera conforme al artículo 22 de este Reglamento.

ARTÍCULO 37° FORMAS DE DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laboral de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.



CAPÍTULO VIII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 38. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 34 de este reglamento, Aburrá SAS suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO IX VACACIONES

ARTÍCULO 39. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores vinculados mediante contrato de labor u obra tendrán derecho a sus vacaciones compensadas cualquiera sea el tiempo servido o disfrutadas siempre que se cumplan las previsiones legales (servicio por un año).

ARTÍCULO 40. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por Aburrá SAS a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso. Aburrá SAS debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art 187 CST) y (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).



ARTÍCULO 41. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 42. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Aburrá SAS y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 43. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES y ACUMULACIÓN PRESUNTA: En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales y se presume que acumula los días restantes a los posteriores en los términos del artículo precedente.

ARTÍCULO 44. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años. (Artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 45. REEMPLAZO: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la Empresa puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria, siempre y cuando sea autorizado por la EMPRESA de forma previa. Los cargos de carácter administrativo deben dejar acta.

Si Aburrá SAS no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 46. VACACIONES ANTICIPADAS Y COLECTIVAS: Aburrá SAS puede otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan



cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, o atender situaciones derivadas de emergencias sanitarias o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorios por parte del Gobierno nacional, para atender enfermedades que requieran especial atención.

ARTÍCULO 47. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES:

Durante el período de vacaciones Aburrá SAS pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 48. REGISTRO DE VACACIONES: Aburrá SAS llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.



CAPÍTULO X

PERMISOS OBLIGATORIOS, VOLUNTARIOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

ARTÍCULO 49. El trabajador podrá solicitar por escrito al área de Gestión Humana, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

1. PARA EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO. Aburrá SAS, debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio y el Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el empleador o su superior jerárquico. (Art 3 de la Ley 403 de 1997).

2. PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN: Aburra debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio y la labor ejercida como jurado. Así mismo, el Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado. (Art. 105 del Código Electoral y Sentencia C-1005 de 2007).

3. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa (

4. EN CASO DE GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA: (Sentencia C-930/09). La calamidad Domestica es un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijos, padres, hermanos, cónyuge o pareja sentimental); el



secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto). Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o provocar un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la empresa y el trabajador deberá dar aviso al área de Gestión Humana, antes o después de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

PARAGRAFO: En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

PARÁGRAFO 1. Cualquiera sea el motivo del permiso o ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador deberá informar por escrito al área de Gestión Humana, teniendo como base lo estipulado en el Decreto 1295 de 1994, Resolución 1401 de 1997, Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1562 de 2013, los cuales establecen la obligatoriedad de llevar el control de los indicadores de ausentismo y accidentalidad de Aburrá SAS, que para el caso concreto se materializará en el Aplicativo tecnológico en el cual se lleve registro.



PARÁGRAFO 2. Aburrá SAS, sancionará de acuerdo a la Ley y los Reglamentos, las ausencias del Trabajador en las cuales éste no aduzca calamidad doméstica comprobada o cuando el Trabajador no avise dentro de los términos de este procedimiento, o se tome más tiempo del permiso concedido o engañar a la empresa con falsas justificaciones.

7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

8. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA SU PERMISO:

a) El Trabajador solicitará el permiso al área de Gestión Humana de forma verbal o escrita y mínimo con tres (2) días de antelación.

b) Inmediatamente después de asistir a la cita o a más tardar al día hábil siguiente, el Trabajador entregará al área de Gestión Humana, el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica, odontológica o aquellas que se deriven de una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, terapias entre otras.

c) La Dirección de Gestión Humana diligenciará la planilla de control de ausentismo y deberá ser enviada los primeros diez (10) días de cada mes a la Gerencia General.

En caso de presentar incapacidad otorgada por la EPS, esta debe ser **reportada inmediatamente** al área de Gestión Humana, con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva.



7. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR (Ley 1857 del 26-07-17): Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia del empleado en actividades dirigidas a los miembros de la familia para acceder a programas de subsidio, salud, recreación deporte y emprendimiento; la empresa deberá adecuar los horarios laborales a sus empleados para facilitar el acercamiento del mismo con su cónyuge, compañero permanente o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que se encuentren en alguna situación de discapacidad y que dependan de su ayuda o cuidado. También será obligación del empleador promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o por la caja de compensación familiar, sin que esto afecte el descanso remunerado obligatorio o las facilidades en el horario previamente convenidas entre las partes.

Así mismo, esta Ley institucionaliza el día 15 de mayo como el día sin redes, por lo cual los empleadores, los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a no usar la comunicación virtual y a dedicarles tiempo de calidad a los miembros de su núcleo familiar.

8. PERMISO PARA SER CENSADO: El Censo Nacional de Población y de Vivienda constituye una actividad de investigación dirigida a recabar, procesar, analizar y difundir información básica para contribuir al desarrollo económico, social, científico y tecnológico del país. El trabajador censado, debe presentar a la empresa el codificado censal expedido por el DANE para justificar su ausencia laboral en razón de haber atendido el censo. Así mismo la empresa no podrá descontar de su salario el tiempo utilizado en ello, ni exigirá la reposición del tiempo ausente de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1899 de 2017.

9. PERMISOS ESPECIALES O LICENCIAS NO REMUNERADAS. Aburrá SAS, podrá conceder permisos especiales o licencias no remuneradas, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido



expresamente la autorización escrita correspondiente. Los trabajadores **no podrán** emplear en los permisos concedidos, más del tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

10. LEY DE LUTO (Ley 1280 de 01-05-09): Aburrá SAS concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- *Padres
- *Hijos
- *Hermanos
- *Abuelos
- *Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

- *Cónyuges
- *Padres del cónyuge
- *Hijos extramatrimoniales del cónyuge

PRIMER GRADO CIVIL:

- *Padres adoptivos
- *Hijos adoptivos

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

El **EMPLEADOR** podrá llegar a un acuerdo con el **TRABAJADOR** con relación a una licencia remunerada o no remunerada por la muerte o fallecimiento de su mascota, sobre la cual la misma no haya sido destinada para explotación económica y/o comercial y demostrar mediante certificado veterinario el fallecimiento de la misma.



11. LICENCIA DE MATERNIDAD (Ley 1822 del 4 de enero de 2017): Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada y las dieciséis (16) semanas posteriores. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Si el parto es múltiple, se otorgará dos (2) semanas más a la licencia.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la empresa, un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora.
- b. La indicación del día probable del parto.
- 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.

12. MUERTE DE LA MADRE O ENFERMEDAD GRAVE QUE IMPIDA EL DISFRUTE DE LA LICENCIA. El tiempo de la Licencia de Maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el empleador debe concederla. **Ejemplo:** si la madre murió en el parto, el empleador debe darle al padre una licencia por 18 semanas, si la madre falleció a las cuatro (4) semanas del parto, el empleador del padre, deberá darle una licencia por las catorce (14) semanas restantes. Por enfermedad grave de la madre donde se impida el disfrute de la misma, ésta la disfrutará el padre del recién nacido.

13. NACIMIENTO DE NIÑOS PREMATUROS. (Ley 1822 del 4 de Enero de 2017 – Artículo 1, Literal 5): La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas, o sea, la madre 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.



14. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T).

PARÁGRAFO: Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la EPS.

15. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: Aburrá SAS, está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto (Art 238 C.S.T.)

En el evento de persistir la lactancia con posterioridad a este periodo, deberá conceder a la trabajadora un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta que permanezca la lactancia o hasta los dos (2) años de edad. Estará a cargo de la empleada certificar la respectiva lactancia.

16. ADOPCIÓN DE SALAS AMIGAS PARA LA FAMILIA LACTANTE (Ley 1823 del 4 de enero de 2017): La empresa adecuará un espacio acondicionado y digno para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Aburrá SAS, deberá garantizar las condiciones adecuadas de las salas amigas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de



seguridad, para que la trabajadora lactante pueda transportarla al hogar y disponer de ella y así alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre.

PARÁGRAFO: La disposición aplicará a las entidades cuyo capital sea superior a 1.500 salarios mínimos legales vigentes o a las empresas con más de 50 empleadas.

La anterior sala de lactancia de conformidad con la resolución 610 de 2016 con relación a la transitoriedad de la misma, otorga un plazo de tres (3) meses contados a partir del día 13 de abril de 2026 para implementar las respectivas salas de lactancia. Por lo anterior, **ABURRÁ S.A.S.** implementara la misma a partir del 13 de julio de 2026 remitiendo su constancia de dar cumplimiento a la resolución 610 de 2026 solicitando a la secretaria de salud del municipio donde se encuentra ubicado para la visita respectiva y evaluar su implementación.

17. LICENCIA DE PATERNIDAD Aburra deberá permitir al trabajador el disfrute de una licencia de paternidad de dos (2) semanas conforme lo previsto en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, para lo cual se deberá presentar ante la respectiva EPS el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del niño(a).

1. Así mismo, se concederá al trabajador el disfrute de la **licencia parental compartida** de que trata la Ley 2114 de 2021, por la cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, conforme a las siguientes condiciones:

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

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



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

d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de Aburra o la EPS, acorde con la normatividad vigente.

2. Los beneficiarios de la licencia parental compartida deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del niño(a).

b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de la licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante Aburra, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del niño(a).

c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

d) Los padres deberán presentar ante Aburra un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer o la constancia del nacimiento del niño(a). b) La indicación del día probable del parto o la fecha de nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

e) No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados por los delitos señalados en la Ley 2114 de 2021 o que tengan vigente una medida de protección en su contra.



3. Conceder al trabajador, cuando así lo considere viable, el disfrute de la **licencia parental flexible de tiempo parcial**, por la cual la madre y/o el padre podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período seleccionado, según las siguientes condiciones:

a) El padre podrá usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; la madre, antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

b) El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, deberán ser continuos salvo que medie acuerdo entre Aburra y el trabajador.

c) Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente a cargo de Aburra o la EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

d) La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la Ley 2114 de 2021.

4. El trabajador beneficiario de la licencia parental flexible deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del niño(a).

b) Debe existir mutuo acuerdo entre Aburra y el trabajador, acuerdo que deberá ir acompañado de un certificado médico en donde conste: a) El estado de embarazo o la constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable



del parto o indicación de la fecha del parto. c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con Aburra a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. Aburra deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

18. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO, CÓNYUGE EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA: **Sentencia C-005/17:** Sentencia de exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 y numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que las prohibiciones de despido se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañera permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños.

19. MATRIMONIO DEL TRABAJADOR: Como política interna de Aburrá SAS, se otorgará un permiso remunerado de un (1) día hábil, contados a partir de la fecha de la celebración del matrimonio.

20. LICENCIAS REMUNERADAS COMPENSABLE: Aburrá SAS podrá conceder licencias remuneradas o no cuando así lo consideren, razón por la cual las partes podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias pudiendo acordar un sistema de compensación que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia para que con posteridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada. (Circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo).



CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 50. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. Aburra 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 vigente o el fijado entre las partes.
2. De acuerdo al Artículo 50 del C.S.T., en el cual se consagra que las partes puedan revisar el contrato de trabajo cuando “sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica”, entre las partes podrán acordar una remuneración inferior a la pactada originalmente siempre y cuando se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este.
3. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador como prima ocasional, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que reciba en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes como beneficios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por Aburra cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.



4. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios, 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 vigentes, más el factor prestacional correspondiente a Aburrá que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, es decir, tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este salario no estará exento de las cotizaciones a los parafiscales. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51. SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 52. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa



podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 53. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTÍCULO 54. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará a través de cuenta de ahorros previamente inscrita por el trabajador inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

ARTÍCULO 55. DÍAS DE PAGO: El pago del salario de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma: Aburrá SAS, acordará el salario con el trabajador en periodos quincenales, los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, que se paga en dinero mediante la modalidad de consignación en una cuenta bancaria o, en las instalaciones de la empresa previo acuerdo entre las partes. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 56. LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensión disponible por el empleado o pensionado, con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza. (Literal A, Artículo 2, Ley 1527 de 2012)

ARTÍCULO 57. REQUISITOS DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO
Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del Crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.



2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.
3. Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.
4. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.
5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realicen el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 3, Ley 1527 de 2012)

PARAGRAFO. Para proceder a realizar descuentos autorizados por el trabajador a través de libranzas, ABURRA SAS deberá constatar si la entidad operadora se encuentra registrada en el Registro único Nacional y verificar que adicionalmente la Operadora acredite el cumplimiento de las condiciones previstas en literal c del artículo 2 de la ley 1527 de 2012.

CAPÍTULO XII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 58. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o



bien por la A.R.L., elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 59. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al área de Gestión Humana, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 60. SOBRE ENFERMEDADES QUE REQUIERAN ESPECIAL ATENCIÓN: Será obligatorio por parte del trabajador, acatar las obligaciones estipuladas en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.

ARTÍCULO 61. El trabajador que solicite atención médica a la EPS al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por La empresa:

1. Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares.
2. Cuando el médico de la EPS a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la empresa a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.



3. El auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual. Conforme lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, a cargo de la Empresa, estará el pago de los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general.

a. Serán a cargo de la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador de la Empresa, el reconocimiento de la incapacidad comprobada para desempeñar sus labores de origen común, que se genere del día tercero (3) al día ciento ochenta (180). La incapacidad que se genere del día tercero (3) al día noventa (90) la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente a dos terceras ($2/3$) partes del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la incapacidad se genere del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180), la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Dicha incapacidad será reconocida por la Empresa en caso de no pago por parte de la respectiva EPS. Art 227 del CST.

b. Cumplidos los 180 días continuos de incapacidad temporal, será el Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado el trabajador, a quien corresponde el pago de la prestación económica del subsidio por incapacidad temporal, otorgado por al EPS en los primeros 180 días de incapacidad. Esta prestación regirá mientras se produce la calificación de invalidez por parte de la Junta de Calificación de Invalidez, o se determina la imposibilidad de continuar el tratamiento, conforme lo establecido en el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001.

4. Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a la empresa para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.



5. El trabajador debe portar permanentemente la tarjeta de afiliación a la ARL, y la cédula de ciudadanía, para tal efecto.

6. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 62. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 63. MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en especial las que ordene la empresa como los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 o normas posteriores vigentes), a fin de prevenir las enfermedades y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales.

El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa en los periodos previamente fijados.

2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa En caso de enfermedad se atenderá



fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.

3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al responsable de La Dirección de Gestión Humana y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.

4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.

5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del responsable de la Dirección de Gestión Humana y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.

7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009 o norma posterior vigente).

8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.

9. Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparta la empresa y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1. Aburrá SAS, dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores de Aburrá SAS y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas



de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 64. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 o normas posteriores vigentes.

ARTÍCULO 65. RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD: Aburrá SAS no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la entidad sobre el accidente, sin causa justificada. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Aburrá SAS, llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.



ARTÍCULO 66. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Aburrá SAS, y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo o normas posteriores vigentes.

PARÁGRAFO. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 67. POLÍTICA PREVENCIÓN DEL CONSUMO INDEBIDO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa, o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Lo anterior no constituye discriminación alguna hacia el trabajador en cuanto a que, lo que se pretende es preservar la seguridad y salubridad del trabajador y todos los compañeros del mismo.

ARTÍCULO 68. Sentencia SL8002-2014: El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez, No requiere prueba solemne. El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave por el juzgador o si ha sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo. El



trabajador puede negarse al examen de alcoholemia cuando no existen garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pero debe de poner de presente esta circunstancia al momento de la realización de la prueba. El empleador puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales. La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad. La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para su salud.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 69°. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado, las cuales suponen la realización del trabajo ciñéndose a las normas o procedimientos técnicos del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o instrucciones que se le hubieren impartido. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a los compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e integración con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales, y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de ABURRÁ SAS.
- e. Ejecutar los trabajos que se les 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 y con la conducta en general, con su verdadera intención, que es



la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de ABURRÁ SAS.

- h. Permanecer durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñarlo, no pudiendo, salvo orden superior o que su función lo exija, pasar al sitio de trabajo de los otros compañeros, ni a otras secciones o lugares del establecimiento.
- i. Prestar sus servicios tanto en jornada ordinaria y extraordinaria de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a menos que existan causas plenamente justificadas.

Parágrafo: Para laborar tiempo suplementario se requiere autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, aún en presencia de tal autorización, se requiere consentimiento del empleado.

- j. Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro pudiere causar perjuicio a la Empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del Contrato de Trabajo o de las leyes del trabajo.
- k. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos o máquinas de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Es viable que Aburrá SAS, según los requerimientos de las labores, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el “honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador”, al tenor del artículo 1, ordinal b) de la Ley 50/90.

PARÁGRAFO 2. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de policía, ni darle órdenes ni suministrarles alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacerles incentivos. (Artículo 126 del C.S. del T.).

CAPITULO XIV

PROTECCIÓN DE LOS INTERESES EMPRESARIALES



ARTÍCULO 70. Aburrá SAS, considera necesario garantizar la protección de sus intereses corporativos y permitir un control sobre el desempeño laboral de las personas a su servicio, por lo cual se instalará cámaras de video dentro de las oficinas y zonas de acceso y tránsito y los teléfonos tendrán grabación de llamadas, siempre y cuando se atiendan las prescripciones de orden y seguridad establecidas en este Reglamento y no se atente contra la intimidad personal y la privacidad del trabajador.

CAPITULO XV

POLITICA AL SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTION DEL RIESGO LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO

ARTÍCULO 71. Aburrá SAS, promueve de forma permanente, la cultura de la prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo para evitar que empleados, contratistas y proveedores utilicen la operación comercial con fines delictivos o que los clientes inescrupulosos en la prestación del servicio que estén relacionados con el desarrollo de la actividad económica de la empresa, utilicen, sea con la intención de aplicar bienes provenientes de ilícitos con el fin de contribuir financieramente al terrorismo o se aprovechen de la actividad comercial que se desarrolla para lograr fines no deseados en el país.

CAPITULO XVI JERARQUÍA

ARTÍCULO 72. ORGANIGRAMA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de Aburrá SAS se prescribe el presente organigrama:



PARÁGRAFO 1. De los cargos existentes en Aburrá SAS, tienen autoridad y facultad de impartir órdenes e imponer sanciones disciplinarias Gestión Humana, la Gerencia General o a quien se deleguen tales funciones. La empresa podrá variar el orden jerárquico cuando las circunstancias o las necesidades administrativas o técnicas así lo requieran.

PARÁGRAFO 2. Aburrá SAS, podrá en cualquier momento modificar su estructura jerárquica, sus líneas de autoridad y representación, denominación de cargos y extensión o disminución de las funciones de éstos, sin que el trabajador pueda desconocer o incumplir las normas que se dicten en tal sentido so pena de incurrir en grave indisciplina.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES PARA ABURRÁ SAS Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 73. OBLIGACIONES DE ABURRÁ SAS:

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



2. Aburrá SAS, proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgo en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo y la alta dirección de la empresa con el fin de identificar las acciones de mejora. (Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015).
3. 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.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo X de este Reglamento.
8. Brindar al trabajador en una expiración contractual, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y, salario devengado. Así mismo, el empleado debe practicarse un examen ocupacional de egreso.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables hasta por un salario mínimo para el desplazamiento, si para prestar su servicio lo hizo cambiar ciudad de residencia. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.



10. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
11. Aburrá SAS, suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio continuo. (Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Si el trabajador se encuentra incapacitado por un término mayor a tres (3) meses, éste no tendrá derecho de recibir dotación, por tanto, el objeto de la dotación es utilizarla para el desarrollo de las funciones propias del cargo, y ésta perdería su objeto si el trabajador no se encuentra prestando el servicio. Así lo indica el Concepto 89117 de 2016 emitido por Ministerio de Trabajo. El trabajador se obliga a destinar su uso en las labores contratadas, y en el caso de que así no lo hiciere, el empleador quedará eximido de hacerle el suministro de una nueva dotación en el período siguiente. Igualmente queda prohibido pagar en dinero, el derecho de recibir dotación.
12. Llevar al día, los registros de Horas Extras de los trabajadores.
13. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en 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, este expire durante las licencias mencionadas.
14. Brindar a los trabajadores una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud, y cualquier orientación o supervisión necesarias, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción.
15. Tomar las medidas necesarias inmediatas para suspender cualquier operación que ponga en peligro inminente y grave la seguridad y salud de los trabajadores.
16. Aburrá SAS proveerá a los trabajadores, botiquines abastecidos para los primeros auxilios.



17. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adaptación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

18. Aburrá SAS está obligada a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. (Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015).

19. Garantizar al trabajador la libre asociación en consonancia con el artículo 12 del código sustantivo del trabajo, la Constitución Nacional y las demás Leyes.

20. Constituir un comité de convivencia laboral que se encargue de atender las quejas o reclamos presentadas por los trabajadores sobre conductas que constituyan acoso laboral.

21. Informar las novedades laborales de sus trabajadores en la entidad en la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de sus trabajadores, así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema de seguridad social en salud. (Artículo 2.2.4.3.6 del Decreto 1072 de 2015).

22. Aburrá SAS elabora e implementa el protocolo de Bioseguridad para la prevención y mitigación del contagio de enfermedades que requieran especial atención, y así garantizar el cuidado de la salud de los trabajadores.

CAPITULO XVIII

POLITICAS Y MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Aburrá promoverá la prevención y atención de situaciones que revistan acoso sexual, de conformidad con lo dispuesto en la ley 2365 de 2024. A su vez, elaborará unas políticas con protocolo de atención frente a estas situaciones. Dichas políticas darán cumplimiento a lo consignado en el artículo 18 de la ley 2466 de 2025 con relación a las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y garantizará las acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos



necesarios que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo, en concordancia con la ley 1010 de 2006, ley 1257 de 2008 y la ley 2365 de 2024 y las las normas que les adicionen, modifiquen o sustituyan. Por lo anterior, la respectiva política de prevención del acoso sexual será publicada en un lugar visible de la compañía. Conforme a la política de prevención del respectivo acoso sexual, la compañía pone a disposición el siguiente correo electrónico: entornoseguro@aburra.com el cual será de uso único y exclusivo para la recepción y trámite de las quejas de acoso sexual que se presenten y será administrado única y exclusivamente por la persona designada en la empresa la cual mantendrá bajo reserva y/o anonimato la queja presentada suscribiendo con la quejosa o el quejoso un acuerdo de confidencialidad que de incumplirlo el trabajador que recepcione la información y administre la misma, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa y a las acciones legales de índole penal pertinentes por el quejoso o la quejosa.

Dicha política será publicada en un lugar visible de la compañía y será remitida a todos los trabajadores para lo cual, de presentarse alguna duda, inquietud o reclamación puedan realizarse los acercamientos requeridos y correspondientes.

ARTÍCULO 74. SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio 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.



4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
6. Comunicar oportunamente a Aburrá SAS las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de Aburrá SAS.
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades Laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que opera en Aburrá SAS.
10. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de Aburrá SAS, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
11. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
12. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la Empresa.



13. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

14. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Empresa, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.

15. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.

16. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.

17. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.

18. Someterse a los exámenes médicos ordenados por Aburrá SAS con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.

19. Comunicar al COPASST sobre las estadísticas de accidentalidad y el estado de las investigaciones de accidentes de trabajo.



20. Convocar al equipo investigador de Accidentes de Trabajo, cada vez que se requiera realizar una investigación de accidente laboral.
21. Presentar a su superior inmediato, los informes de gestión en el cual se pueda realizar revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
22. No dar a conocer a otras personas las claves personales de acceso a los sistemas de las entidades estatales o privadas tales como de seguridad social, Dian, entre otros.
23. Acatar las recomendaciones establecidas en el manual de funciones para cada cargo.
24. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
25. Denunciar ante la empresa la sustracción o el uso indebido de los implementos o elementos de trabajo.
26. Utilizar todas las prendas y utensilios que le suministre la empresa para cumplir con las condiciones de seguridad propias de su trabajo.
27. Abstenerse de ingerir licor en el lugar de trabajo.
28. Atender a las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles, circulares, memorandos, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con la labor.
29. No fumar en el puesto y áreas de trabajo o cuando se preste un servicio con los clientes de la empresa.
30. Asistir y participar activamente en aquellas actividades encaminadas a mantener la salud física y mental, inducciones, capacitaciones y entrenamientos que programe la empresa para mejorar su desempeño y su seguridad en el desarrollo de la labor.



31. Mantener en buen estado su puesto de trabajo, ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la empresa.
32. Coordinar adecuadamente la supervisión y control de las bodegas, inventarios, equipos, manejo de accesorios y materiales en general.
33. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.
34. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
35. Laborar en el proceso y labores que le sean asignados por su líder, siempre y cuando cuente con la capacitación y entrenamiento adecuado con el fin de que se puedan realizar movimientos de puesto de trabajo.
36. La responsabilidad del uso y cuidado de los elementos de trabajo, y en caso de mala manipulación o pérdida de los mismos, el trabajador deberá reponerlos en las mismas condiciones que fueron entregados.
37. El cumplimiento de los presupuestos de venta del personal comercial.
38. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan en acuerdos entre el trabajador y Aburrá, o cuando esta última los haya comunicado por escrito con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
39. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestos por la empresa para evitar la sustracción de elementos o de cualquier otro bien que pertenezca a la misma y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin violar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador.
40. Cumplir con los procedimientos y políticas fijados por la empresa respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores y



empleados, brindando un manejo adecuado de la comunicación conforme a los parámetros establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto reglamentario 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021 y las demás disposiciones reglamentarias posteriores.

41. **Confidencialidad:** Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a la empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte de la empresa. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados. Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que la empresa suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad de la empresa. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simplemente tuviere conocimiento.



42. **Propiedad Intelectual:** Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el trabajador en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, pertenecen a la empresa, Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y demás normas complementarias. Debido a que la empresa, ha vinculado al trabajador de acuerdo con sus capacidades y conocimientos en la labor encomendada y además asume los riesgos y resultados que puedan surgir del mismo, entiéndase que la propiedad intelectual sobre cualquier invención, modelo de utilidad, esquema de trazado, diseño industrial representado en planos electrónicos, mecánicos, software entre otros, que surja dentro de la ejecución del contrato celebrado entre las partes, este corresponderá a la empresa vinculante. Por tanto, las invenciones, descubrimientos y/o mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del trabajador, mientras preste sus servicios a la empresa, pertenecerán a la compañía, puesto que el trabajador es considerado como un investigador en los procesos que realiza y toda vez que la invención se realizó mediante datos o medios conocidos o utilizados suministrados por la empresa, todo ello, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor.

43. Obligaciones de los mandos medios y directivos, llámense directores o jefes inmediatos:

- a. Guardar especial lealtad y fidelidad para con el Empleador.
- b. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar, verificar y ajustar el trabajo, actividades y acciones que ejecutan cada uno de sus Trabajadores que están bajo su dirección con el fin de obtener una mayor productividad, competitividad y calidad exigida por las normas de la Empresa y objetivos y metas previamente planeados.
- c. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la Empresa y las normas generales de la Ley laboral, mirando en conjunto tanto el bien de la Empresa como los derechos y deberes de los trabajadores que están bajo su dirección.
- d. Mantener la disciplina dentro de su grupo mediante el buen uso de su autoridad; estimular el trabajo en equipo y el liderazgo en todas las acciones que se le encomiendan.



- e. Prestar plena colaboración a la Empresa y/o Empleador, a los demás compañeros de su mismo nivel, a sus superiores jerárquicos ya los Trabajadores que están bajo su dirección.
- f. Informar o consultar a sus inmediatos superiores sobre cualquier problema o dificultad que se le presente en el cumplimiento de su deber.
- g. Mantener la comunicación necesaria a todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
- h. Aplicar a su trabajo toda la capacidad, conocimiento y experiencia que posee.
- i. Dar ejemplo de su conducta y comportamiento dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa.
- j. Todas las demás obligaciones consecuentes con su posición de Directivo y de especial confianza dentro de la organización empresarial.
- k. La asistencia por parte del personal administrativo a las reuniones son de carácter obligatorio y no generarán ninguna remuneración diferente a la del salario asignado.
- l. Velar por la Seguridad tanto física como mental de los trabajadores que se encuentren bajo su dirección y responsabilidad.
- m. Participar en la investigación de los accidentes de trabajo del personal que se encuentre bajo su cargo, tomando las medidas pertinentes a fin de minimizar los factores de riesgo a los cuales se encuentren expuestos.
- n. Participar en la evaluación del desempeño del personal a su cargo.
- o. Entregar de forma oportuna, los informes de gestión que fueren requeridos.
- p. Velar por los intereses económicos y el buen nombre de la compañía.
- q. Tomar las medidas necesarias a fin de evitar el detrimento patrimonial o pérdidas que afecten los intereses económicos de la compañía buscando siempre la mejora continua de los procesos y de la gestión (Cartera, Garantías, Inventarios, Activos Fijos y demás).



- b. Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la Empresa para el buen desempeño de su labor.
- c. Colaborar con las labores de mantenimiento y revisión del vehículo. Lo anterior con el fin de que se capacite en relación con los aspectos técnico-mecánicos del vehículo.
- d. Colocar el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo; en su custodia, cuando éste no esté en movimiento, con tal fin deberá parquearlo en lugares seguros.
- e. Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la empresa.
- f. Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de Aburrá SAS.

44. Cumplir con todas las disposiciones normativas, políticas, procedimientos, protocolos dispuestos por Aburrá para la promoción, prevención, atención y seguimiento de situaciones que deriven en acoso sexual, de conformidad con lo dispuesto en la ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 75. SE PROHIBE EN ABURRÁ SAS:

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



- a. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición, los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del Trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, elementos o productos, averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías sin autorización de su superior, provisión de alimentos y de alojamiento.
 - b. 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 del Trabajo.
 - c. Las cooperativas o juzgados pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos o demandas, en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.
 - d. En cuanto a las cesantías, la empresa podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. (Artículo 2.2.1.1.6 del Decreto 1072 de 2015).
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. En conclusión, realizar actos ilícitos a la Ley.

ARTÍCULO 76. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer o ayudar a sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral. En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, **podrá solicitarle** que si es su deseo libre y voluntariamente se realice los exámenes médicos (Alcoholemia: Prueba que mide la concentración de alcohol en la sangre; Alcohometría: Prueba que mide el grado de alcohol en el aire expirado



y pruebas de sangre para detectar el consumo de narcóticos o drogas enervantes) y científicos para comprobar su estado.

Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la Empresa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa. Si por prescripción médica un trabajador, debe consumir un medicamento que pueda alterar su coordinación psicomotora durante la jornada en que labore para la Empresa, deberá ponerlo de presente a la Coordinadora de Gestión Humana de Gestión Humana o de quien haga sus veces, quien podrá establecer la restricción laboral que corresponda por este motivo, e informará a los superiores respectivos.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
8. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
9. La violación de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Protocolo de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.



10. Utilizar la labor contratada, el desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo para obtener beneficios personales.
11. Retardar la entrega de los recursos económicos recibidos en el desarrollo de la labor contratada o entregarlos incompletos, así como no rendir cuentas de recurso asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
12. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificaciones o talleres.
14. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón de su oficio. Así como, aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocimientos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
15. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
16. Intervenir en cualquier forma en la promoción organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tenga el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
17. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
18. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos del empleador.



19. Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales del empleador o de la empresa.
20. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador.
21. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso del jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
22. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
23. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba suceder con la labor. Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso antes al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
24. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador.
25. Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo o de las actividades organizadas por el empleador, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
26. Fumar en sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a las empresas o su personal.
27. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer lo archivos o cualquier documento del empleador, sin autorización expresa de éste.
28. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
29. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.



30. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
31. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
32. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
33. Acceder a sitios de Internet diferentes a los autorizados por el empleador o la empresa usuaria en los equipos asignados para el desarrollo de la labor en el horario asignado.
34. La pérdida, la apropiación o el retraso en la consignación o entrega de parte o totalidad del recurso económicos recibidos o recaudados en el desarrollo de la labor contratada.
35. No entregar en el término de tiempo estipulado los soportes del gasto de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
36. La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus mementos sin la debida autorización.
37. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.
38. La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizado para este fin.
39. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador o de las empresas usuarias, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, incapacidades laborales emitidas por la correspondiente entidad de salud, entre otros.



40. Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
41. Instalar en los equipos entregados para el desarrollo de la labor contratada cualquier software no autorizado, sin importar su modo de distribución ya sea electrónica o físicamente.
42. Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de la empresa.
43. Utilizar el carné de identificación de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones o para efectos de suplantación de cualquier actividad laboral
44. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
45. Contravenir los estándares de calidad de que se han establecido por parte de ABURRA SAS.
46. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes o los proveedores en el sitio u horario de trabajo en actividades recreativas o de formación programadas por la empresa.
47. Asumir responsabilidades, funciones o tomar decisiones que no competen a la labor contratada y que afecten directa o indirectamente al empleador.
48. Retirar bajo cualquier medio magnético información confidencial, negocios, operaciones o cualquier tipo de datos de reserva del empleador.
49. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador.



50. La violación de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

51. No portar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por el empleador.

52. No portar adecuadamente la dotación suministrada por el empleador.

53. Presentarse a trabajar en estado de suciedad o carencia de limpieza física o corporal.

54. El incumplimiento en los presupuestos de venta del personal comercial.

55. Utilizar el teléfono celular personal cuando se encuentre laborando, salvo para el personal que se encuentre autorizado utilizarlo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte el trabajador de las Prohibiciones enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

CAPÍTULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77. De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio. Las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa serán:

ARTÍCULO 78. SANCIONES DISCIPLINARIAS: Aburrá SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 del C.S.T.)



ARTÍCULO 79. Aburrá SAS puede imponer sanciones disciplinarias, las cuales son de cuatro tipos: acta de compromiso, recordatorio de responsabilidades, llamado de atención y suspensión, para efectos se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acta de compromiso:** Retroalimentación realizada por el jefe inmediato al trabajador cuando cometiere por primera vez una falta leve, se suscribe acta donde el trabajador se compromete a no reincidir en la actuación desplegada, y puede ser tomado como antecedente reposando en la hoja de vida del trabajador.
- **Recordatorio de Funciones:** Amonestación escrita y leve por medio del cual se recuerda al trabajador las responsabilidades inherentes a la relación contractual, la misma se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Llamado de atención y memorandos:** De conformidad con el **Acuerdo 0048 de 2026** por parte del Ministerio del Trabajo, la empresa ABURRÁ S.A.S. dará aplicación a los memorandos y llamados de atención como una facultad para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, o cantidad de trabajo sin tener consecuencia sancionatoria, por lo cual **no habrá lugar a iniciar un procedimiento sancionatorio y bastará simplemente en dejar por escrito el respectivo llamado de atención o memorando.**
- **Suspensión:** suspensión de labores por faltas que reincide o revisten cierta gravedad, durante el periodo de suspensión no se reconoce sueldo ni prestaciones sociales, se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Falta Grave:** Consiste en la violación por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones y las contempladas en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias cuando ya se hubieren agotado las sanciones respectivas siendo reincidente en la falta o, la violación de la falta en primera instancia si así lo amerita. Esta causal dará por terminado el contrato de trabajo por justa causa.



PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, Aburrá SAS podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 80. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS DISCIPLINARIAS	TIPO DE FALTA	SANCIÓN POR LA PRIMERA VEZ	SANCIÓN POR LA SEGUNDA VEZ	SANCIÓN POR LA TERCERA VEZ
1. Sustraer de Aburrá SAS los útiles de trabajo, las materias primas, sin permiso del Empleador. Lo anterior aplica tanto para quien comete la falta como para quien tiene conocimiento de la misma y no informa al empleador.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
2. Presentarse a la empresa Aburrá SAS en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, narcóticos o drogas enervantes.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
3. Llevar armas de fuego, blancas y otras, asimismo materiales prohibidos y propaganda subversiva.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		



4. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad intencionalmente, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, de trabajo, o el propio lugar donde labora.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, promover en cualquier forma suspensiones intempestivas del trabajo o excitar la declaración o mantenimiento de huelga ilícitas, aunque no participen en ellas.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
6. Coartar en cualquier forma la libertad ajena para trabajar o no, a los demás compañeros.	LEVE	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
7. Hacer colectas, rifas, o suscripciones, jugar dinero o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo; salvo autorización del empleador.	LEVE	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
8. Usar o dañar intencionalmente o culposamente los útiles o herramientas suministradas por Aburrá SAS; o utilizarlos en objetos distintos del trabajo contratado.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
9. Hacer uso del chat, facebook, twitter, Messenger, WhatsApp,	LEVE	Suspensión hasta por tres	Suspensión hasta por	Terminación del Contrato



correo personal, páginas sociales, etc. durante la jornada de trabajo, desde el celular o computador personal o de la empresa para tratar asuntos personales.		(3) días	ocho (8) días	con justa causa.
10. Utilizar las carteleras de la Empresa para cualquier fin, sin autorización.	LEVE	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
11. Fumar dentro de las instalaciones de ABURRÁ SAS o en las instalaciones de sus clientes.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
12. Perturbar el ambiente de trabajo realizando escándalos y actos bochornosos, ejecutando labores propias del cargo, dentro o fuera de las instalaciones de Aburrá SAS.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
13. Quedarse dormido durante el turno de trabajo o permitir que el personal bajo su control duerma en el turno.	LEVE	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
14. Adulterar, falsificar, distorsionar u omitir información en el contenido de documentos que tengan relación con la empresa y/o con su cargo de trabajo.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
15. No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos le den en el desempeño de su oficio.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
16. Perder y dañar la herramienta que este a su cargo	LEVE	Suspensión hasta por tres	Suspensión hasta por	Terminación del Contrato



por descuido o negligencia.		(3) días	ocho (8) días	con justa causa.
17. Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
18. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
19. Faltas al trabajo durante una jornada de trabajo o durante un día de trabajo sin justa causa.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
20. No entregar oportunamente el dinero, recursos, productos de la empresa recibido por cualquier concepto.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
21. Peleas, malos tratos, injurias deshonrosas con los compañeros de trabajo, proveedores, clientes, empleador o terceros durante las horas de trabajo, dentro de las dependencias de la Compañía y fuera de ellas.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
22. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la jornada laboral sin la debida autorización.	LEVE	Suspensión hasta por dos (2) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
23. Presentar certificados y/o documentos falsos para ser admitido en la empresa o con el fin de obtener un provecho indebido.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		



24. Disminuir el ritmo de trabajo en comparación con los últimos dos meses de labor y con labores análogas. De conformidad con lo establecido Decreto 1373 de 1966.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
25. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios, por cualquier medio.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
26. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Reglamento de higiene y seguridad industrial Y las estipuladas en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo del Lavado de Activos, La Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILAF, sistema PTEE (Programa de Transparencia y Ética Empresarial)	GRAVE	Suspension hasta Por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
27. Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por Aburrá SAS.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
28. No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios y toda grave negligencia del trabajador que	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	



cause a la empresa un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos y materiales de trabajo, en la prestación del servicio o en sus relaciones comerciales cometidas contra Aburrá SAS por algún trabajador.				
29. No usar o no portar adecuadamente los elementos de protección personal.	GRAVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del contrato con justa causa.
30. No presentar las incapacidades a más tardar al día siguiente de ocurrida estas, al área de Gestión Humana. Únicamente se recibirán los soportes de las incapacidades emitidas por la EPS asignada.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
31. Dar a conocer o divulgar por cualquier medio información de ABURRÁ SAS, que tenga la característica de confidencialidad.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
32. Recibir o exigir dineros, regalos, comisiones, propinas, favores o cualquier otra forma de dádiva a título personal de parte de clientes, proveedores, agentes del estado, jefes o compañeros de trabajo o cualquier otra persona interna o externa que tenga intereses económicos con ABURRÁ SAS	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		



33. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes o los proveedores en el sitio u horario de trabajo.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
34. Malos tratos e injurias deshonrosas a los clientes provenientes de un empleado de Aburrá.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa	.	
35. Incumplimiento en los compromisos adquiridos con clientes internos y externos, proveedores, asesores y cualquier otra persona que tenga relación con ABURRÁ SAS en cuanto a impuntualidad en citas, pagos, entrega de documentos, correspondencias, entrega de productos, envío de correo electrónico y demás responsabilidades.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
36. Mover las cámaras, ocultar, bloquear o manipular el Circuito cerrado de televisión.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
37. Con el fin de proteger los intereses económicos de la empresa y de no generar un conflicto de interés entre las partes, No está permitido relacionarse (relaciones sentimentales y sexuales) al	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		



interior de la empresa con compañeros de trabajo, estas deben ser exclusivamente de tipo laboral. Dicha política no viola el Derecho a la intimidad del trabajador.				
38. Hacer uso de la maquinaria, vehículos, equipos e instrumentos de trabajo, sin ser la persona encargada de la misma o sin tener el permiso para hacerlo.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
39. Exceder el tiempo de descanso.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
40. Desorden y desaseo en los puestos de trabajo.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
41. Sustraer y extraviar, entre compañeros alimentos, dinero, elementos personales.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
42. No apagar las máquinas, equipos y aparatos electrónicos una vez culmine la labor si es del caso.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
43. Transportar armas, elementos y materiales prohibidos en los vehículos en los que realice la labor para la empresa.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
44. No llevar adecuadamente el uniforme y dotación implementados por la empresa.	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa



				causa.
45. Manipular, alterar, ocultar, modificar la información para beneficio propio o de un tercero en perjuicio para Aburrá SAS.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
46. Abrir los lockers, cajones y escritorios de los demás compañeros sin autorización.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
47. No presentar los documentos, planillas, formatos, informes exigidos por la empresa en desarrollo de su labor.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
48. Suspender labores sin justa causa y sin autorización de Aburrá SAS, antes de la hora estipulada de finalización de la jornada	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
49. El incumplimiento de cualquiera de las labores propias del cargo, según el perfil de cargos estipulado.	GRAVE	Suspensión hasta por cinco (5) días	Terminación del Contrato con justa causa.	
50. La presentación de incapacidades falsas y/o adulteradas, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa		
51. Toda actuación del trabajador que constituya el ejercicio abusivo del derecho u obrar de mala fe, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		



acciones legales que haya a lugar.				
52. El incumplimiento en los presupuestos de venta del personal comercial y/o el incumplimiento en el margen de ventas que se deben de cumplir mensualmente y/o trimestralmente	LEVE	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
53. Entrar a sitios prohibidos de la empresa sin autorización de su jefe inmediato o superior jerárquico.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa	
54. Sustraer dineros que son propiedad de la empresa, que sean propiedad de proveedores, contratistas o de algún compañero de trabajo.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa		
55. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los Protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa		
56. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente reglamento cuando sean de forma reincidente o en primera instancia.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
57. La falta de participación de las jornadas SAGRILAF por parte de los Directivos, Administradores y Empleados.	GRAVE	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación de contrato con justa causa.	



58.El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los Sistemas Integrados de Gestión y las BPM de la compañía	LEVE	Acta de compromiso	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del Contrato con justa causa.
59. Enviar denuncias falsas sobre actos de violación al Programa de transparencia y ética empresarial (PTEE)	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
60. Acosar laboralmente o sexualmente a sus compañeros de trabajo y/o superiores jerárquicos.	GRAVE	Terminación del Contrato con justa causa.		
61. Por parte de los asesores comerciales y/o trabajadores que comisionen en la compañía, el bajo rendimiento y/o incumplimiento de las metas de comisiones por dos (2) meses seguidos o más tiempo.	GRAVE	Recordatorio de funciones	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación de contrato con justa causa.

PARÁGRAFO 1. El trabajador sancionado perderá los días suspendidos.

PARÁGRAFO 2. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción, cuando la misma sea suspensión y/o terminación de contrato con justa causa posterior a hacer efectiva la misma.

PARÁGRAFO 3. La tercera comisión de una falta leve, podría terminar con un despido por justa causa.

PARÁGRAFO 4. La comisión de una falta grave, aunque sea por primera vez, podría dar inicio a un procedimiento disciplinario, que podría terminar con un despido por justa causa. Esto atendiendo a las circunstancias del caso.



PARÁGRAFO 5. Si transcurrido un (1) año después de que se hubiese impuesto la sanción por parte del empleador por la comisión de una falta leve, no se hubiere vuelto a presentar la comisión de la misma u otra falta leve, se entenderá caducada o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del parágrafo primero.

CAPITULO XXII

SOLICITUD Y PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 81. A continuación, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido la empresa: de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C-593/14 y en la ley 2466 de 2025. En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política y el código sustantivo del Trabajo, la empresa establece que tales procedimientos deben asegurar lo siguiente:

A) INVESTIGACION PRELIMINAR: cuando Aburrá SAS considere que el trabajador ha incurrido en una falta consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, circular normativa y/o conductas contrarias a los procesos y/o procedimientos establecidos por la compañía y/o empresa usuaria a la cual es enviado en misión, se procederá a efectuar una investigación del tiempo, modo, lugar y recaudar si fuere el caso las pruebas pertinentes.

B) CITACIÓN Y TRASLADO DE PRUEBAS: Se debe comunicar al trabajador, la iniciación del Proceso Disciplinario con su debido traslado de pruebas, a través de una comunicación formal por parte de la Empresa, de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, en dicha comunicación la Empresa indicará de manera clara y precisa los hechos o las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Así mismo, se indicará el lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos que no podrá ser en un tiempo inferior a 5 días hábiles contados a partir del día



siguiente de la citación y traslado de pruebas, y se le informará que, en la diligencia de descargos. Los cinco días hábiles otorgados son para que el respectivo trabajador citado aporte las pruebas y argumentos que considere pertinentes y podrá asistir con dos testigos de la compañía los cuales garantizaran y evidenciarán que se le otorgo el derecho de defensa y contradicción al trabajador; dichos testigos solamente harán presencia y no podrán manifestarse dentro de la diligencia.

C) RENUNCIA AL DEBIDO PROCESO: Una vez notificada la citación de la apertura de descargo y llegado el día y hora el trabajador no hace presencia a la diligencia, en garantía del debido proceso se notificará una segunda citación, si el trabajador es renuente a ejercer su derecho de defensa, el empleador entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y tomará como ciertos la comisión endilgada, en consecuencia, impondrá la medida disciplinaria que corresponda.

D) DILIGENCIA DE DESCARGOS: Aburrá SAS deberá oír al trabajador inculpado directamente, en diligencia de descargos, con el fin de garantizar el derecho de defensa a dicho trabajador, la Empresa correrá traslado de las pruebas que fundamentan los cargos al trabajador, este podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, y se deberá dejar constancia escrita de los hechos, en la diligencia de descargos como tal o posterior a la misma ya que, los cinco días hábiles otorgados son para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa y contradicción con respecto a los hechos de investigación, cargos formulados y posibles faltas cometidas.

E) SUSPENSION DE DILIGENCIA: La diligencia se podrá suspender para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis, según el caso concreto. Dicho término será establecido por la Empresa, de acuerdo con la complejidad del caso.

F) TOMA DE DECISIÓN: Agotados los descargos, el Empleador a través del director de gestión humana y el director de área, tomará una decisión basada en el análisis de los hechos y pruebas recaudadas durante el proceso



disciplinario y la defensa del trabajador. Aburrá SAS, ejecutará la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

G) IMPUGNACIÓN: Frente a la decisión disciplinaria emitida en primera instancia por EL EMPLEADOR, el trabajador podrá agotar la respectiva impugnación presentada ante la misma autoridad con copia a la Gerencia General el cual se presentará por escrito manifestando los motivos, argumentos y pruebas de ser el caso para que se revoque, adicione o modifique la sanción por el superior jerárquico de la compañía. El término de tres (3) días hábiles comenzaran a contabilizarse a partir del día siguiente. La impugnación se concederá en efecto suspensivo, es decir la decisión de primera instancia no se aplicará o quedará en firme mientras que no resuelva el recurso en segunda instancia por la Gerencia General. El área de Gestión Humana aportará a la Gerencia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de la impugnación, todos los documentos que contengan las actuaciones que hasta el momento se haya generado en el proceso disciplinario y una vez recibida la documentación, la Gerencia General deberá tomar una decisión en segunda instancia por tardar dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes. La decisión podrá ser en el sentido de revocar o anular la decisión tomada en primera instancia o confirmarla, en este último caso se comunicará la decisión en escrito dirigido al trabajador, el cual deberá contener un análisis de los hechos que fundamentan la falta disciplinaria y del material probatorio; con citación de las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas; un pronunciamiento sobre argumentos expuestos por el trabajador en su impugnación, la sanción disciplinaria que se confirma, así como los efectos de la misma.

PARÁGRAFO 1: El procedimiento anterior se aplica sin perjuicio de lo establecido en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2: Para los eventos graves relacionados con el incumplimiento al programa de transparencia y ética empresarial, será el comité de ética el competente para resolver y sancionar el respectivo caso. Sin perjuicio del respeto al debido proceso y al derecho de defensa desarrollado en el



procedimiento disciplinario del reglamento interno del trabajo.

PARAGRAFO 3: El anterior procedimiento disciplinario laboral se aplica dando cumplimiento a cabalidad del artículo 7 de la ley 2466 de 2025 por medio del cual se modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y de conformidad con los parágrafos 1 y 5 del mismo precepto normativo, los cuales establecen que: **"Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo."** "Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición."

ARTÍCULO 82. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPÍTULO XXII RECLAMACIONES

ARTÍCULO 83. El personal de ABURRÁ SAS, deberá presentar sus reclamos ante el jefe de cada área y en caso de que éste hiciera caso omiso ante su superior jerárquico, de acuerdo al organigrama de la empresa.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido por éste, o si no se conformare con la decisión, podrá insistir, en su reclamo ante quién tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza.

PARÁGRAFO. Se deja claramente establecido para los efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse de dos (2) compañeros de trabajo.

CAPÍTULO XXIII



TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 84. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 o normas posteriores vigentes, tanto por parte de la empresa, como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras Leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A) Por parte de ABURRÁ SAS:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a las maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.



7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de Aburrá SAS.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de Aburrá SAS o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
14. Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.4) Por reconocimiento a la pensión de jubilación.
15. Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.5) Por incapacidad de enfermedad de origen común superior a 180 días continuos.
16. Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.6) Por cierre de Aburrá SAS, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
17. Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.7) Por sanción disciplinaria del trabajador.



18. No usar o no portar adecuadamente los elementos de protección personal y/o la dotación otorgada por la empresa.
19. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
20. La presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido en su beneficio.
21. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
22. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la empresa.
23. Discriminar o permitir discriminar a cualquier Trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
24. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por el personal a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.
25. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.



26. Causar graves perjuicios económicos a la Empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o lleno de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
27. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades y la Empresa, y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
28. Fumar o beber bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de los clientes.
29. Dormir o leer durante las horas de trabajo, asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.
30. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del Superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquiera otra forma.
31. Hacer afirmaciones falsas sobre Aburrá SAS, su personal, trabajadores o sobre sus productos o servicios.
32. Falsificar o adulterar documentos de Aburrá SAS u otros documentos para ser utilizados contra ésta.
33. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en los Protocolos de Bioseguridad.
34. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
35. Todo acto de acoso sexual probado de conformidad con lo dispuesto en la ley 2365 de 2024.
35. El Haber agotado todas las instancias establecidas en la tabla de faltas y sanciones disciplinarias, estipuladas en el Artículo 86 del presente Reglamento de Trabajo.



B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de Aburrá SAS, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de



esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PAGRAFO: Cuando se trate de faltas gravísimas consignadas en los artículos 58, 60 y/o 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el **EMPLEADOR** solo deberá garantizar al **TRABAJADOR** el derecho a ser escuchado, por lo cual, no existe obligación de agotarse el procedimiento de descargos por tratarse de una falta gravísima.

CAPÍTULO XXIV DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 85. Cuando Aburrá SAS, considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores total o parcialmente, ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en el artículo 5º. Ordinal 1, literal d) de la Ley 50 de 1990, y artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 86. Cuando Aburrá SAS, por razones técnicas, económicas u otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por Ciento Veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo de lugar o la primera autoridad política a fin de que se compruebe la circunstancia.

CAPÍTULO XXV ACOSO LABORAL MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTÍCULO 87. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de las Directivas, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:



1. MALTRATO LABORAL. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. PERSECUCIÓN LABORAL. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. DISCRIMINACIÓN LABORAL. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. ENTORPECIMIENTO LABORAL. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. INEQUIDAD LABORAL. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.



ARTÍCULO 88. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 89. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores.
2. Los Directivos inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 90. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 91. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.



5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.



14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

15. El acoso sexual que se presente en el marco de la ley 2365 de 2024.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal civil.

ARTÍCULO 92. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.
No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus trabajadores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.



5. Las actuaciones administrativas o Gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.

8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 93. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 94. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto a través de la Dirección de Gestión Humana se haga efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.



2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender los procedimientos de prevención que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 95. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), la empresa, tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por seis (6) miembros, tres (3) representantes del empleador y tres (3) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de



información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Aburrá SAS, designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 96. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:
El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Presentar a las directivas de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los Directivos encargados.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de la empresa.
11. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 97. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para el mismo, así: El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan



situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 98. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

- 1. INTERNO:** Se realiza al interior de las instalaciones de Aburrá SAS para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
- 2. CONFIDENCIAL:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- 3. DEBIDO PROCESO:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
- 4. CONCILIATORIO:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- 5. EFECTIVO:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- 6. COMPETENCIA:** El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la empresa y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

ARTÍCULO 99. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.



La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTÍCULO 100. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO: En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.



2. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o Leyes se puede regular el mismo.

3. OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a las directivas de la empresa el caso, y el trabajador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al área de Gestión Humana para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.



ARTÍCULO 101. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud (EPS) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares.

ARTÍCULO 102. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la Ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.



Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente Ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las Leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 103. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.

Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

CAPÍTULO XXVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 104. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 105. Aburrá SAS, se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y al Artículo 3º de la Resolución 1796 de 2018, donde establece las Actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizar los menores de 18 años por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo.

CAPÍTULO XXVII

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 106. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones que tiene por objeto regular el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio. (Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 107. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa, el trabajador que desempeñe transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin



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, que puede ser realizado a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos. Aburra contará con un procedimiento que garantizará a través de las capacitaciones a que haya lugar, el uso adecuado de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo y el desarrollo de competencias digitales cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) 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.

Para dar inicio al trabajo en casa, Aburra deberá notificar por escrito al trabajador acerca de la habilitación, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 108o. CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la constitución política, en la ley, y por los siguientes criterios:

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

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



ARTÍCULO 109. COMPONENTES DE LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante de Aburra junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Así mismo, Aburra 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, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 110. JORNADA DE TRABAJO. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa, se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento interno relativo 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 111. ELEMENTOS DE TRABAJO. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con Aburra. Si no se llega al mencionado acuerdo, Aburra suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la labor contratada de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO: Aburra definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 118o. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. De conformidad con el artículo 53 de la ley 2466 de 2025 por medio del cual se adiciona un artículo a la ley 1221 de 2008 en su artículo 6A se estableció que: **"El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.**



En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

Por lo anterior, el **EMPLEADOR** otorgara dicho auxilio de conectividad cuando el mismo sea aplicable al trabajador conforme a la norma citada.

ARTÍCULO 112o. RIESGOS LABORALES. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, el trabajador continúa amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la administradora de riesgos laborales deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual, Aburra deberá comunicar y actualizar ante la ARL los datos del trabajador y la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 113o. CANALES DE COMUNICACIÓN. Aburra deberá adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en casa, y en especial, darán a conocer a los trabajadores y sus usuarios los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

CAPÍTULO XXVIII TRABAJO REMOTO



ARTÍCULO 114o. El trabajo remoto será pactado 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. (Ley 2121 de 2021).

Esta 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 115o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a) **Trabajo remoto:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde Aburra y el trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo, trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b) **Ejecución del contrato remoto.** Aquel trabajador vinculado por contrato laboral, se obligará a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo en favor de Aburra bajo la continuada dependencia y subordinación, lo cual puede constar en medios digitales. En esta forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 y norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c) **Trabajador remoto:** Trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.



d) **Nuevas tecnologías:** Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones.

e) **Firma Electrónica:** Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar al trabajador en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son: (I) identificar a un trabajador de manera inequívoca, (II) asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (III) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente no puede negarse la firma del documento.

f) **OTP (One Time Password):** es un mecanismo de autenticación el cual consiste en un código temporal que le llega al trabajador a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que éste pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad del trabajador, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por Aburrá si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal "e" del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 116. PRINCIPIOS GENERALES. Son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a) El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.



b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así mismo, tendrán los mismos derechos de garantías sindicales y de seguridad social.

c) Esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado de común acuerdo con Aburra, previo visto bueno de la administradora de riesgos laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar a la empresa Aburra, sobre el lugar desde el cual realizará su labor y éste deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la administradora de riesgos laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d) El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y Aburra acordarán el tiempo de ejecución sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e) No existe la exclusividad laboral en esta forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad de Aburra y a su vez, la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales de Aburra. Debe mediar la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

ARTÍCULO 117. PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO, BAJO LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



REMOTA. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por seguridad y salud en el trabajo se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO 1: Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO 2: La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta de Aburra.

PARÁGRAFO 3: En todo caso, los contratos laborales ejecutado de manera remota de común acuerdo entre Aburra y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÍCULO 118. EXÁMENES MÉDICOS. Aburra deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

ARTÍCULO 119. CONDICIONES DE TRABAJO. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta forma de ejecución, deben conservar sus elementos de creación. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con Aburra, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por Aburra en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con



el debido acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 120. CONEXIÓN A PLATAFORMA, SISTEMA INFORMÁTICO Y/O TECNOLÓGICO. Aburra podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general, para la prestación de los servicios, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTÍCULO 121. SOBRE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO. La jornada laboral se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado conforme a sus necesidades y las de Aburra. Lo anterior no permite en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

ARTÍCULO 122. CONTROL DE HORARIOS, CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO. Aburra se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, Aburra respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que el trabajador y Aburra, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente



relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota. Para ello, Aburra y el trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 123. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO. Aburra deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él. Aburra deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- c) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte de Aburra al trabajador remoto.
- d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÁGRAFO 1: Para efectos de lo consagrado en el presente artículo y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remoto y el uso de tecnologías adecuadas, Aburra podrá



verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÁGRAFO 2: Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, Aburra no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTÍCULO 124. TRANSPORTE. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que Aburra requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 125. PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes

ARTÍCULO 126. RECONOCIMIENTO HORAS EXTRAS. Los trabajadores que de común acuerdo con Aburra, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 Y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTÍCULO 127. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL. El contrato de trabajo ejecutado de manera remota en materia de aportes a la seguridad social, se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

ARTÍCULO 128 PREVENCIÓN, CONTROL Y ACTUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las administradoras de riesgos laborales deberán elaborar un



programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como a Aburra. Así mismo, tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, Aburra deberá aportar a la Administradora de Riesgos laborales (ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

PARÁGRAFO: Las administradoras de riesgos laborales acompañarán de manera obligatoria a los trabajadores remotos y a Aburra, en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 129. APLICACIÓN DE NORMAS RESPECTO AL TIEMPO DE LACTANCIA. Aburra garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales

ARTÍCULO 130. CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DE ABURRA. Aburra de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

- a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
- b) Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
- c) Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por Aburra para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.



PARÁGRAFO: Las citas aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÍCULO 131. TAREAS DE CUIDADOS. Los trabajadores que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con una autorización previa de Aburra que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 132. APLICACIÓN DE NORMAS PARA PREVENIR CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, será aplicable a Aburra y los trabajadores que implementen el trabajo remoto.

ARTÍCULO 133. SUBORDINACIÓN. Aburra conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral, así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

CAPÍTULO XXIX POLITICA DE TELETRABAJO

ARTÍCULO 134. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa, y los TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 135. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento el teletrabajo es una forma de organización 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 en un sitio específico de trabajo. El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

De conformidad con el artículo 52 de la ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 2 de la ley 1221 de 2008, se establecen los siguientes conceptos:

1. Teletrabajo. Es 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control,



disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”.

ARTÍCULO 136. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.



3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 137. IGUALDAD DE TRATO. Aburrá SAS, debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de la empresa. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 138. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

a. En los computadores asignados por la empresa, sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la empresa.

b. Los computadores asignados por la empresa, sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.



- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la empresa,
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la empresa o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
- i. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa, que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
- j. El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.



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

ARTÍCULO 139. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

ARTÍCULO 140. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la empresa, al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 141. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de Aburrá SAS, y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en la empresa. (Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 142. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y suministrarla al TELETRABAJADOR y a la empresa. (Artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015).



ARTÍCULO 143. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la empresa en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

ARTÍCULO 144. Aburrá SAS, deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 145. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015). Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte sino de un auxilio de conectividad de conformidad con lo ya mencionado en el acápite de teletrabajo y lo consignado en el artículo 53 de la ley 2466 de 2025 que adiciona el artículo 6A de la ley 1221 de 2008.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado. En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la empresa.

ARTÍCULO 146. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la empresa,

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:



- a. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d. Disminuir el ausentismo laboral.
- e. Mejorar los procesos laborales en la empresa.
- f. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
- b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 147. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.



CAPÍTULO XXX

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 148. Aburra quien se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y comprometido por velar en la seguridad y salud de su recurso humano, crea e implementa la Política de Desconexión Laboral, en cumplimiento de la ley 2191 de 2022, con la finalidad de crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, a excepción de aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo o que por la naturaleza de la actividad, deban tener una disponibilidad permanente como la fuerza pública y organismos de socorro, así mismo, para aquellos trabajadores en aquellos casos, se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con Aburra, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de Aburra, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 149. Aburra se responsabilizará desde la Gerencia General y a través de los diferentes Directores de Área, de dar cumplimiento a la creación e implementación de los diferentes procedimientos que determinen los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima; al igual que una reglamentación interna para el trámite de quejas que garanticen el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta de acoso laboral por desconexión laboral y que permita garantizar y ejercer tal derecho por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 150. La Gerencia General, la directora de Gestión Humana y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en compañía del Comité de Convivencia Laboral, realizarán la revisión anual a esta Política y al cumplimiento de la misma, que permita preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios sobre la conciliación



de su actividad laboral, su vida personal, familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral.

PARÁGRAFO: Los trabajadores de Aburra tendrán derecho a la Desconexión Laboral a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal, el respeto a su tiempo de descanso, compensatorios, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

CAPÍTULO XXXI

AUTORIZACION PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 151. Aburra acoge el artículo 1.º de la Ley Estatutaria 1581 de 2012 cuyo objeto es desarrollar el derecho constitucional de todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que las involucra y que se hayan recogido en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información consagrado en su artículo 20. Artículo 78.

De acuerdo con el artículo 3.º de la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el artículo 3.º del Decreto 1377 de 2013, para todos los efectos legales se tomarán en consideración las siguientes definiciones:

1. Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del trabajador para llevar a cabo el tratamiento de datos personales. El responsable del tratamiento deberá adoptar procedimientos para solicitar, a más tardar en el momento de la recolección, la autorización del titular e informarle respecto de los datos personales que serán recolectados, así como todas las finalidades específicas del tratamiento para las cuales se obtiene el consentimiento (art. 5.º del Dcto. 1377 de 2013).

1.1. Prueba de la autorización: Los responsables deberán conservar la prueba de la autorización otorgada por los titulares de los datos para su tratamiento (art. 8.º del Dcto. 1377 de 2013).

2. Aviso de privacidad: Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al trabajador para el tratamiento de sus datos personales,



mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de tratamiento de información que le serán aplicadas, la forma de acceder a ellas y las finalidades del tratamiento que se pretende dar a los datos personales.

3. Base de datos: Conjunto organizado de datos personales objeto de tratamiento.

4. Dato personal: Cualquier información vinculada o que se pueda asociar a una o varias personas determinadas.

5. Dato público: Dato que no es semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales, y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.

6. Datos sensibles: Son aquellos que afectan la intimidad del titular, o cuyo uso indebido puede generar discriminación, entre ellos, los que revelan el origen racial o étnico de la persona, su orientación política, sus convicciones religiosas o filosóficas, su pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales o de derechos humanos, o los que promuevan intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos. (art. 5.º de la Ley Estatutaria 1581 de 2012).

7. Encargado del tratamiento: Es la persona que por sí misma realiza el tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del tratamiento.

8. Responsable del tratamiento: Es la persona que por sí misma o en asocio con otros, decide respecto de la base de datos y/o el tratamiento de los datos.

9. Titular: Persona cuyos datos son objeto de tratamiento.



10. Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones de datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

11. Transferencia: La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o encargado del tratamiento de datos personales, envía la información o los datos personales a un receptor, que a su vez es responsable del tratamiento y se ubica dentro o fuera del país.

12. Transmisión: Implica la comunicación de los datos personales dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un tratamiento por el encargado por cuenta del responsable.

13. Recolección de los datos personales: En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, el trabajador deberá limitarse a recolectar los datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad prevista o que son requeridos conforme a la normatividad vigente y salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del titular (art. 4.º del Dcto. 1377 de 2013).

14. Del derecho de actualización, rectificación y supresión: En desarrollo del principio de veracidad o calidad, se deberán adoptar medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el titular, o cuando el responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificados o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento (art. 22 del Dcto. 1377 de 2013).

ARTÍCULO 152. Aburra utilizará la información contenida en la base de datos y suministrada por los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores única y exclusivamente de acuerdo con las finalidades para las cuales fue requerida, y en ejercicio del objeto social de Aburra.



CAPÍTULO XXXII

PREVENCIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA, SOBORNO Y CORRUPCIÓN

ARTÍCULO 153. EL EMPLEADO manifiesta bajo la gravedad de juramento, que se entiende informado con la suscripción del presente Reglamento, que los recursos que componen su patrimonio no provienen de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, narcotráfico, captación ilegal de dineros y en general de cualquier actividad ilícita; de igual manera manifiesta que los recursos recibidos en desarrollo de su actividad laboral no serán destinados a ninguna de las actividades antes descritas. En caso de comprobarse lo contrario, Aburra procederá a adelantar las acciones contractuales y/o legales que correspondan.

ARTÍCULO 154. EL EMPLEADO se obliga a cumplir con las políticas internas de autocontrol y gestión integral del riesgo de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, antisoborno y anticorrupción de ABURRA SAS.

ARTÍCULO 155. EL EMPLEADO manifiesta bajo la gravedad de juramento, que no se encuentran en las listas internacionales vinculantes para Colombia de conformidad con el derecho internacional (listas de las Naciones Unidas, listas de personas o entidades de la Unión Europea) o en las listas de la OFAC, ni se encuentra en investigaciones o procesos penales por delitos dolosos; estando ABURRA SAS facultada para efectuar las verificaciones que considere pertinentes, así como para dar por terminada cualquier relación jurídica si verifica que EL EMPLEADO figura en dichas listas.



CAPÍTULO XXXIII FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO - PRESTACIONES ADICIONALES Y VINCULACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

ABURRÁ S.A.S. podrá tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo de conformidad con el artículo 9 de la ley 2466 de 2025 la cual modifica el artículo 4 de la ley 1496 de 2011.

No existirán prestaciones adicionales distintas a las que la ley en materia laboral establezca o exija.

La empresa de conformidad con el artículo 15 numeral 17 de la ley 2466 de 2025, vinculará dos (2) personas con discapacidad, las cuales deberán de estar certificadas por el Ministerio de Salud, dando cumplimiento de acuerdo al número de empleados de la compañía. En el evento de que, publicadas y tramitadas las vacantes, no se logren dichas vinculaciones, se dejara constancia de haber tramitado de forma diligente las ofertas ante el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y/o secretaria de salud competente.

CAPITULO XXXIV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 156 PUBLICACIÓN: De conformidad con el artículo 8 de la ley 2466 de 2025 el cual modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento interno de trabajo se publica mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos sitios distintos en la sede física de la empresa y a través del medio virtual mediante el comunicado interno en el cual se encuentra inmerso un código QR, el cual contiene el reglamento interno de trabajo, permitiendo acceder en cualquier momento a los trabajadores.

La anterior publicación y comunicación a todo el personal de la compañía se hace a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026, dando cumplimiento al término otorgado en la ley 2466 de 2025, otorgándose un término de quince (15) días hábiles desde su publicación y comunicación para que los trabajadores realicen las objeciones y/o observaciones que consideren pertinentes y dentro del mismo término, socializar el mismo.

ARTÍCULO 157. VIGENCIA: Una vez publicado, comunicado y socializado el respectivo reglamento interno de trabajo y cumplido el término de quince (15) días hábiles para que los trabajadores realicen las respectivas objeciones u observaciones, el mismo entrara en vigencia.



ARTÍCULO 158. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir del día 25 de junio de 2026 que se publica y comunica el respectivo reglamento interno de trabajo, quedan suspendidos los efectos del anterior reglamento interno y/o precepto normativo con el que cuente la compañía.

ARTÍCULO 159. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

FECHA: 25 DE JUNIO DE 2026
DIRECCIÓN: CALLE 100 SUR No. 45 – 345 BODEGA 201 - 202
MUNICIPIO: LA ESTRELLA
DEPARTAMENTO: ANTIOQUIA

DAVID ALZATE GAVIRIA
C.C. No 1037570899
REPRESENTANTE LEGAL

Actualizado Por
Serviem GNP SAS
PBX: (4) 444 2496 – Móvil: 317 6426290



Asesoría Jurídica - Seguridad y Salud en el Trabajo - Psicología Ocupacional
Outsourcing Integrado