

Código: R-GA- 001
Reglamento Interno de Trabajo
Versión: 03



CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	3
GENERALIDADES.....	3
CAPÍTULO II.....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	4
CAPÍTULO III.....	5
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	5
CAPÍTULO IV.....	7
PERÍODO DE PRUEBA.....	7
CAPÍTULO V.....	8
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	8
CAPÍTULO VI.....	8
HORARIO DE TRABAJO.....	8
CAPÍTULO VII.....	12
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	12
CAPÍTULO VIII.....	14
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	14
CAPÍTULO XI.....	18
VACACIONES.....	18
CAPÍTULO X.....	20
PERMISOS.....	20
CAPÍTULO XI.....	23
SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍA, HORA DE PAGOS Y PERÍODO QUE LO REGULA.....	24
CAPÍTULO XII.....	27
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	27
CAPÍTULO XIII.....	32
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	32
CAPÍTULO XIV.....	34
ORDEN JERÁRQUICO.....	34

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO XV	35
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES	35
CAPÍTULO XVI	41
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	41
CAPÍTULO XVII	52
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES	52
CAPÍTULO XVIII	56
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	56
CAPÍTULO XIX	60
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	60
CAPÍTULO XX	84
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA	84
CAPÍTULO XXI	85
RECLAMOS	85
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	85
CAPÍTULO XXII	86
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE CONFLICTOS	86
CAPÍTULO XXIII	92
ADOPCIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL	93
CAPÍTULO XXIV	95
TELETRABAJO – TRABAJO REMOTO – TRABAJO EN CASA	95
CAPÍTULO XXV	98
PUBLICACIONES	98
CAPÍTULO XXVI	98
VIGENCIA	98
CAPÍTULO XXVII	99
DISPOSICIONES FINALES	99
CAPÍTULO XXVIII	99
CLÁUSULAS INEFICACES	99

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN, NATURALEZA Y DEFINICIONES. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **DAR AYUDA TEMPORAL S.A**, con domicilio en la Cra. 46 No. 52 – 140 oficina 1109 de la ciudad de Medellín, constituida por escritura pública Nro. 527 del 12 de marzo de 1979 en la Notaría 2ª. de Medellín, con autorización de funcionamiento otorgado mediante Resolución 00020 del 3 de octubre de 1983 del Ministerio del Trabajo, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores de planta y Trabajadores en misión.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Es **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)** aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (artículo 71 de Ley 50 de 1990, artículo 2 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.2 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

Los **TRABAJADORES DE PLANTA** son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (artículo 74 de La ley 50 de 1990, Artículo 4 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

Los **TRABAJADORES EN MISIÓN** son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos (artículo 74 de La ley 50 1990, Artículo 4 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.4 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

La **EMPRESA USUARIA o EL USUARIO** es toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales (artículo 73 de La ley 50 de 1990). Es quien acoge a los trabajadores en misión para suplir una necesidad de su actividad económica o de producción.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y REQUISITOS DE INGRESO. DAR AYUDA TEMPORAL S.A.

divulga sus vacantes a través de portales de reclutamiento autorizados y su página web oficial <https://darayuda.com.co/>. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa, deberá contar con un perfil acorde con los requerimientos del cargo ofrecido, así como realizar y aprobar las entrevistas y pruebas técnicas o psicotécnicas requeridas por la compañía.

Una vez superada la etapa de evaluación y para efectos de la contratación, los aspirantes seleccionados deberán allegar los siguientes documentos:

- Fotocopia del documento de identidad ampliada al 150%.
- Certificación bancaria vigente (expedición inferior a 30 días).
- Certificados de formación académica según el perfil (bachiller, técnico, profesional, etc.).
- Dos (2) referencias personales y dos (2) certificaciones laborales que acrediten la experiencia requerida.
- Certificados de afiliación a EPS y Fondo de Pensiones (expedición inferior a 30 días).

Exámenes Médicos: La Empresa ordenará la realización de evaluaciones médicas de ingreso conforme al profesiograma del cargo y el SG-SST, los cuales se realizarán en la IPS designada, garantizando siempre el respeto a la dignidad e intimidad del aspirante.

PARÁGRAFO 1: En cumplimiento de la normativa vigente, la Empresa se abstendrá de solicitar documentos o información relacionada con:

- Estado civil, número de hijos, filiación política o religiosa (Ley 13 de 1972).
- Pruebas de embarazo (Art. 43 C.P. y Res. 4050 de 1994).
- Pruebas de VIH/SIDA (Decreto 780 de 2016).
- Libreta militar como requisito de vinculación (Ley 1861 de 2017 y Ley 2384 de 2024).

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá establecer en el Reglamento Interno de Trabajo, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. siempre que estos sean razonables, proporcionales al cargo y no vulneren derechos fundamentales o disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 3. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a)** La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b)** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c)** La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d)** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

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

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.


Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

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

PARÁGRAFO 2: Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta

 Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

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

PARÁGRAFO 3: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 4: Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN. La empresa, una vez admitido el aspirante, pacta con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T)

ARTÍCULO 5. ESTIPULACIÓN. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, el contrato se entiende regulado por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 6. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 del C.S.T modificado por el artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. EFECTO JURÍDICO. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos, prima de servicio y auxilio de cesantía (artículos 6, 251, 306 del C.S.T) en concordancia con la Sentencia C-825-06 de La Corte Constitucional).

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. JORNADA: La duración de la jornada de trabajo se distribuirá como sigue a continuación:

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

A PARTIR DE LA SIGUIENTE FECHA	JORNADA MÁXIMA LEGAL
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

La jornada de trabajo máxima legal se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente el Artículo 158 y siguientes, y la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción gradual de la jornada laboral y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 de la jornada máxima legal. Adicionalmente, se garantizará el derecho a la desconexión laboral conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, siendo estas disposiciones aplicables tanto a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. como a las empresas usuarias.

ARTÍCULO 10. HORARIO: Conforme a la normatividad vigente para efectos de la jornada de trabajo, los trabajadores de DAR AYUDA TEMPORAL S.A son de dos categorías, así:

a) Trabajadores de planta

b) Trabajadores en misión

PARÁGRAFO 1. Trabajadores de planta: la jornada será la establecida en las normas vigentes y conforme al horario que se le señala a continuación, sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa, respetando siempre los límites legales.

AÑO	LUNES A JUEVES			VIERNES			SÁBADO*	
	ENTRADA	ALMUERZO**	SALIDA	ENTRADA	ALMUERZO **	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
2025	8: 00 A.M.	30 minutos, en cualquiera de los dos espacios: 12:00 m a 12:30 p.m. 12:30 a 1:00 p.m.	5:00 P.M	8: 00 A.M.	30 minutos, en cualquiera de los dos espacios: 12:00 m a 12:30 p.m. 12:30 a 1:00 p.m.	4:00 P.M	A necesidad (Sin exceder el máximo semanal)	
2026	8: 00 A.M.	30 minutos, en cualquiera de los dos espacios: 12:00 m a 12:30 p.m. 12:30 a 1:00 p.m.	5:00 P.M	8: 00 A.M.	30 minutos, en cualquiera de los dos espacios: 12:00 m a 12:30 p.m. 12:30 a 1:00 p.m.	4:00 P.M	A necesidad (Sin exceder el máximo semanal)	

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

****Tiempo de almuerzo:** Este será de media hora (30 minutos), en la franja de doce (12) del medio día a una (1) de la tarde según acuerdo con líder o jefe de cada área de la empresa.

***Precisión en el sábado:** El cumplimiento de la labor los días sábados se dará únicamente ante la necesidad de cumplir compromisos u objetivos específicos. Esta labor podrá realizarse de forma presencial o remota (teletrabajo/trabajo en casa) según instrucción de la empresa. En ningún caso la suma de las horas laboradas en la semana podrá superar el límite de la jornada máxima legal (44 horas hasta el 14 de julio de 2026 y 42 horas a partir del 15 julio de 2026, según Ley 2101 de 2021) sin el reconocimiento y pago de los recargos o trabajo suplementario correspondientes.

PARÁGRAFO 1.1: La empresa permite que las áreas, establezcan acuerdos para no laborar los sábados, de acuerdo con la actividad que se realice, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada pactada.

PARÁGRAFO 1.2: DAR AYUDA TEMPORAL S.A tiene establecido que el día descanso obligatorio será el domingo de cada semana para los trabajadores de planta.

PARAGRAFO 1.3: El personal que desempeñe cargos de **Dirección, de Confianza o Manejo**, dadas las funciones de especial responsabilidad y representación, se encuentra excluido de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Trabajadores en misión. El horario de trabajo para los trabajadores en misión será determinado y direccionado por la empresa usuaria en la cual estén laborando, no obstante, este horario estará sometido a la implementación gradual que establece la Ley 2101 de 2021 y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 de la jornada máxima legal, o por las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2.1: Para los trabajadores en misión se aplicará lo dispuesto en artículo 14 parágrafo 3 de la ley 2466 de 2025 que establece que *las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.*

ARTÍCULO 11. EXCEPCIÓN: De la jornada relacionada en el artículo 10 quedan exceptuados:
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,

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

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

PARÁGRAFO 2: Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Lo anterior, de conformidad con el Artículo 161 del C.S.T modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Nota aclaratoria: En virtud de la reducción gradual de la jornada laboral establecida por la Ley 2101 de 2021, la empresa dará cumplimiento a la disminución de horas semanales según el cronograma legal vigente.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la reducción de la jornada laboral exonera al empleador de dar aplicación a la jornada semestral de la familia (Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 12. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: de conformidad con lo establecido en el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Es preciso aclarar que lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la ley 2466 de 2025, es decir, el 25 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del C.S.T).

ARTÍCULO 14. LÍMITE Y REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

del Trabajo, solo podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales de conformidad con la normativa vigente modificada por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

1. a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; b) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; Lo anterior, de conformidad con el artículo 162 del C.S.T.

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo 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.

El empleador está obligado 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, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley. Lo anterior de conformidad con el artículo 162 Numeral 2 modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 15. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: conforme con lo establecido en el artículo 168 del CST modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, así:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTÍCULO 16. OPORTUNIDAD DE PAGO: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente de conformidad con lo establecido en el artículo 134, numeral 2 del código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 17. AUTORIZACIÓN PREVIA: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 14 de este reglamento.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO: Serán de descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. De conformidad con lo estipulado en el artículo 177 del CST modificado por los artículos 1o. y 2o. de la Ley 51 de 1983. **así:**

1. Todos los trabajadores, del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero,

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 19. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Conforme con el artículo 179 del CST modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, es la siguiente:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos, cuando en el Código Sustantivo del Trabajo se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, 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 los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTÍCULO 20. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 el empleador está obligado a dar descanso dominical (día de descanso obligatorio) remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 21: REMUNERACIÓN: La remuneración del Descanso obligatorio remunerado, conforme con el artículo 173 del CST modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990 es la siguiente:

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical (día de descanso obligatorio) con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical (día de descanso obligatorio) el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical (día de descanso obligatorio) en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 22. VALOR DE LA REMUNERACIÓN: El valor de la remuneración conforme con el artículo 174 del CST es la siguiente:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical (día de descanso obligatorio) coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 23. BASE PARA LA REMUNERACIÓN VARIABLE: En atención a lo establecido en el artículo 176 del CST, cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical (día de descanso obligatorio), es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 24. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. conforme con el artículo 185 del CST cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo (día de descanso obligatorio) , el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical (día de descanso obligatorio) . En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO XI

VACACIONES

ARTÍCULO 25. DURACIÓN: Las vacaciones son un descanso remunerado.

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados. Lo anterior, de conformidad con el Artículo 186 del C.S.T.
3. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Artículo 76 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. ÉPOCA DE VACACIONES: Indicación fecha para tomar las vacaciones

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

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

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que 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 (Artículo 187 del C.S.T. Compilado en el ARTÍCULO 2.2.1.2.2.1. Del Decreto 1072 del 2015).

ARTÍCULO 27. INTERRUPCIÓN: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas Artículo 188 del C.S.T).

ARTÍCULO 28. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES:

- 1.** El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 del C.S.T modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).
- 2.** Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del C.S.T)

ARTÍCULO 29. ACUMULACIÓN:

- 1.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2.** Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 3.** La acumulación puede ser hasta por (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).
- 4.** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (Artículo 190 del C.S.T compilado en el artículo 2.2.1.2.2.2. Del decreto 1072 de 2015).

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 30. REMUNERACIÓN:

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.
2. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Artículo 192 del C.S.T).

CAPÍTULO X

PERMISOS

ARTÍCULO 31. La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos, así:

1. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997 y el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

2.

Artículo 3 de la Ley 403 de 1997 "El ciudadano 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 en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador".

3. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

PARÁGRAFO 1: En el evento en que el trabajador no presente los soportes que acrediten la ocurrencia de la calamidad, o se demuestre la inexistencia de la misma, la ausencia se considerará injustificada. En consecuencia, la empresa estará facultada para no realizar el pago de los salarios por los días no laborados, al no haberse prestado el servicio ni existir causa legal que lo justifique, previo agotamiento del debido proceso.

1. 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; Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
2. 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. Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
3. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
4. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
5. 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. Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
6. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Lo anterior de conformidad con el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

7. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Lo anterior de conformidad con el artículo 11 de la Ley 2388 de 2024
8. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. Artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011.
9. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Lo anterior, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021.
10. La licencia de paternidad: Se reconocerá de acuerdo con la Ley 2114 de 2021 Artículo 236, numeral 6 PARÁGRAFO 2º y/o por las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en el entendido que el esposo o compañero (a) permanente, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.
11. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.
12. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento.
13. Al servicio médico para citas médicas distintas de las establecidas en el numeral 5 del presente artículo, por tanto, el trabajador deberá dar aviso con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 1: El tiempo necesario que requiere el trabajador para atender su cita médica será concertado con el trabajador para cada caso específico. El trabajador deberá presentar el respectivo soporte de asistencia expedido por la EPS o entidad prestadora de salud, donde conste la hora de inicio y finalización de la atención, so pena de considerarse ausencia injustificada.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 14.** Se reconocerá de acuerdo con la ley 1857 de 2017 Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3 er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

PARÁGRAFO 1: El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO 2: Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Nota aclaratoria: En virtud de la reducción gradual de la jornada laboral establecida por la Ley 2101 de 2021, la empresa dará cumplimiento a la disminución de horas semanales según el cronograma legal vigente.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la reducción de la jornada laboral exonera al empleador de dar aplicación a la jornada semestral de la familia (Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

- 15.** Las licencias Remuneradas y/o No Remuneradas serán autorizadas por mera liberalidad por la Empresa. Atendiendo los principios de razonabilidad y necesidad del trabajador.

CAPÍTULO XI

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍA, HORA DE PAGOS Y PERÍODO QUE LO REGULA

ARTÍCULO 32. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

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

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

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

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 33. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133 del C.S.T).

ARTÍCULO 34. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO:

1. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

(artículo 138 numeral primero del C.S.T).

El pago se realizará mediante transferencia electrónica en cuenta de ahorros – nómina designada y previamente autorizada por escrito por el trabajador.

ARTÍCULO 35. PERIODOS DE PAGO: Para los trabajadores de planta, el periodo de pago es quincenal y para los trabajadores en misión, podrá ser semanal, decadal, catorcena, quincenal o mensual, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, que es en todo caso, el periodo de pago establecido por la empresa usuaria.

PARÁGRAFO: REGLAS DE PAGO:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 36. SALARIO Y BENEFICIOS PARA TRABAJADORES EN MISIÓN: Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñan la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación. Los cuales no constituyen salario ni se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria (Artículo 79 de Ley 50 de 1990, artículo 5 del Decreto 4369 de 2006 compilado en el artículo 2.2.6.5.5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1: No constituyen salario, de conformidad con el **artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo** (subrogado por el Art. 15 de la Ley 50 de 1990), aquellos beneficios o auxilios habituales u ocasionales que la **empresa usuaria** otorgue a los trabajadores en misión y que no tienen como finalidad retribuir la prestación del servicio, tales como: transporte, alimentación, recreación, primas extralegales, auxilios o bonificaciones, ni los conceptos que las partes pacten expresamente como no salariales. Asimismo, conservarán esta naturaleza las dádivas o emolumentos extralegales que, por disposición legal o convencional, se extiendan al trabajador en misión, sin que por ello adquieran carácter retributivo.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Artículo 128 del C.ST).

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 37. OBLIGACIÓN DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD. Los servicios médicos, asistenciales y farmacéuticos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a las cuales se encuentre afiliado el trabajador, según se trate de una contingencia de origen común o profesional, respectivamente.

PARÁGRAFO: En caso de que el empleador incumpla con su obligación de afiliación o se encuentre en mora en el pago de las cotizaciones al momento del siniestro o enfermedad, este asumirá directamente la totalidad de los costos de los servicios médicos, hospitalarios y prestaciones económicas (incapacidades), sin perjuicio de las sanciones legales y las indemnizaciones a que haya lugar. La Empresa mantendrá un servicio básico de primeros auxilios para casos de emergencia.

ARTÍCULO 39. REPORTE DE NOVEDADES DE SALUD: Todo trabajador que presente una alteración en su estado de salud que le impida asistir o continuar en sus labores, deberá comunicarlo al empleador y a su jefe inmediato de manera inmediata o, a más tardar, dentro del turno de trabajo respectivo, utilizando los canales oficiales de comunicación de la Empresa.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Una vez recibido el aviso, el trabajador deberá acudir a su **Entidad Promotora de Salud (EPS)** para la valoración correspondiente. Es obligación del trabajador presentar ante el área de [Recursos Humanos/Talento Humano] el certificado de incapacidad original expedido por la EPS, según corresponda, dentro de las [24 o 48] horas siguientes a su expedición.

PARÁGRAFO: La omisión injustificada del aviso, la negativa a someterse a la valoración médica o la no entrega de los soportes de incapacidad en los tiempos previstos, podrá ser calificada como falta injustificada al trabajo. En tal caso, la Empresa iniciará el procedimiento disciplinario correspondiente para determinar la sanción a que haya lugar, garantizando siempre el derecho a la defensa y al debido proceso.

ARTÍCULO 40. OBLIGATORIEDAD DE INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO: Se considera una falta grave y, por ende, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (conforme al numeral 6 del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos comunicados por escrito o difundidos a través de las capacitaciones del SG-SST, siempre que dicho incumplimiento sea calificado como grave en el proceso disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo, el jefe inmediato, el responsable del área o quien haga sus veces, deberá:

Atención Inmediata: Disponer la prestación de los primeros auxilios y la remisión inmediata del trabajador a la red de urgencias de la I.P.S. más cercana o la asignada por la A.R.L.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Reporte (FURAT): Notificar el evento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo para que esta realice el reporte formal (FURAT) ante la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes a la ocurrencia del hecho.

Medidas de Mitigación: Adoptar las medidas necesarias para reducir las consecuencias del accidente y asegurar el área para la posterior investigación.

Investigación: La Empresa, a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), procederá a investigar las causas del accidente dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO: El trabajador está obligado a reportar todo incidente o accidente de trabajo de forma inmediata a su superior, la empresa usuaria y empleador. La omisión o el reporte extemporáneo por parte del trabajador que impida el cumplimiento de los términos legales de notificación será considerada una falta a sus deberes laborales.

ARTÍCULO 42. OBLIGACIÓN DE REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LEVES. Todo trabajador tiene la obligación de reportar de manera **inmediata y verbal o escrita** a su jefe inmediato o al responsable del SG-SST, cualquier accidente, por leve que sea, o cualquier incidente (evento que tuvo el potencial de ser un accidente) ocurrido en ejercicio de sus funciones o en el lugar de trabajo.

El reporte debe realizarse antes de finalizar la jornada laboral en la que ocurrió el evento. El empleador dispondrá lo necesario para la valoración médica si el caso lo amerita y activará el protocolo de investigación correspondiente.

PARÁGRAFO: El reporte extemporáneo o la omisión del mismo por parte del trabajador, que dificulte la determinación del origen del evento o el reporte oportuno ante la A.R.L., será considerado un incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y se tramitará conforme al régimen disciplinario de este reglamento.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 43. ACATAMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD. Los trabajadores deben someterse y cumplir estrictamente todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo prescritas por las autoridades competentes y aquellas ordenadas por la Empresa. Esto incluye el cumplimiento de protocolos para la prevención de enfermedades laborales y la mitigación de riesgos en el manejo de máquinas, herramientas, equipos y demás elementos de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El trabajador es responsable de la guarda y cuidado de los elementos de trabajo y equipos de protección suministrados, debiendo reportar cualquier falla o riesgo detectado de manera inmediata.

PARÁGRAFO 2: Todos los trabajadores deberán dar cumplimiento obligatorio a los protocolos de bioseguridad que disponga el Empleador para evitar la propagación de enfermedades infectocontagiosas o virus. El desacato a estas medidas, que pongan en riesgo la salud pública o la continuidad operativa de la empresa, se considerará una falta grave a las obligaciones laborales.

ARTÍCULO 44. EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD. La Empresa no será responsable de los accidentes de trabajo que ocurran por dolo o culpa grave y comprobada del trabajador, entendidos estos como actos provocados deliberadamente o mediante el incumplimiento flagrante de las normas de seguridad. En estos eventos, la obligación de la Empresa se limitará a la prestación de los primeros auxilios.

Así mismo, la Empresa no responderá por la agravación de las lesiones o perturbaciones derivadas de un accidente, cuando dicha agravación sea consecuencia de la omisión del trabajador en dar el aviso inmediato y oportuno, o por haberlo demorado sin justa causa, impidiendo así la atención médica inicial y el reporte a la A.R.L. dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 45. REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD. De todo accidente e incidente de trabajo, la Empresa llevará un registro cronológico y detallado que incluya, como mínimo: la descripción del evento, la fecha, hora, lugar.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Este registro servirá de base para la investigación de causas por parte del COPASST y para la elaboración de las estadísticas de ausentismo y accidentalidad exigidas por la normativa vigente. El trabajador tendrá la obligación de colaborar con el suministro de información veraz para el cierre de dicho registro.

ARTÍCULO 46. REMISIÓN NORMATIVA. En todo lo no previsto en este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que regulen el **Sistema General de Riesgos Laborales**. Así mismo, se sujetarán a las directrices de la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y a todas aquellas disposiciones legales que se establezcan con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, entendiendo que las normas de orden público vigentes **modificarán o adicionarán** lo aquí dispuesto de forma automática.

ARTÍCULO 47. SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN: La empresa de servicios temporales es responsable de la Seguridad y Salud de los trabajadores en misión, en los términos que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un entrenamiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no liberará a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (artículo 78 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 48. DEBERES DE LA EMPRESA USUARIA FRENTE AL PERSONAL EN MISIÓN. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- a) Una inducción completa y entrenamiento en puesto de trabajo, e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- b) Los elementos de protección personal que requieran en el puesto de trabajo.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.
- d) El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión. (Artículo 2.2.4.2.4.2. del decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. DEBERES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

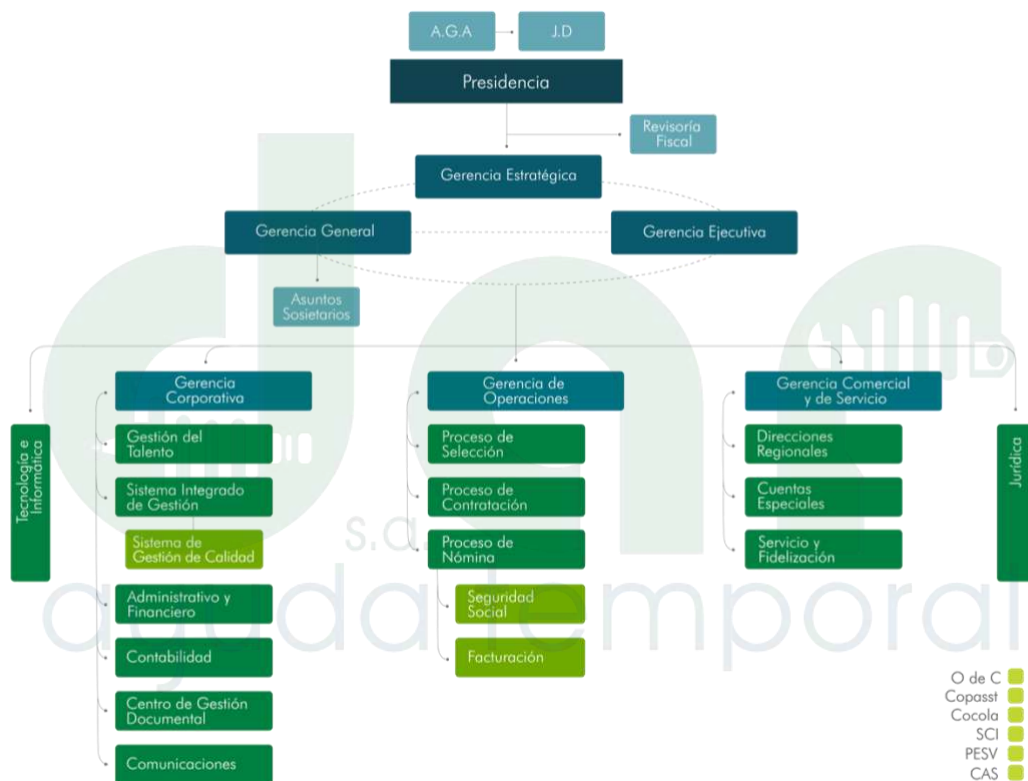
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Dar cumplimiento a todas las normas de seguridad establecidas por el empleador y la empresa usuaria.
11. Asistir, participar y aprobar las evaluaciones de capacitación cuando estas sean requisito esencial para la seguridad del cargo o el manejo de maquinaria específica.
12. Asistir y participar de todos los programas de capacitación que desarrolle el empleador y la empresa usuaria.
13. El empleador y la empresa usuaria podrán implementar medidas de control tales como videovigilancia, grabación de llamadas, monitoreo de herramientas tecnológicas corporativas, pruebas de alcoholemia y requisas. Estas medidas se ejercerán respetando la dignidad humana y los derechos fundamentales de los trabajadores. El tratamiento de datos personales y biométricos se realizará conforme a la **Ley 1581 de 2012** y la Política de Tratamiento de Datos de la empresa, mediando siempre el consentimiento informado cuando la ley lo exija.
14. Las demás que señalen las leyes aplicables a las relaciones laborales, así como políticas, directrices, circulares, o cualquier otro documento adoptado por el empleador y la empresa usuaria.
15. El Trabajador se obliga a presentarse a sus labores en plenas condiciones de aptitud física y mental. En consecuencia, y como medida de prevención de riesgos laborales dentro del SG-SST, el Trabajador acepta someterse a las pruebas de alcoholemia y/o de detección de sustancias psicoactivas que **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.** o la **Empresa Usuaria** dispongan, ya sea de manera aleatoria, por sospecha motivada o tras la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo. La negativa injustificada a realizarse dichas pruebas, o el resultado positivo de las mismas cuando represente un riesgo para la seguridad propia, de terceros o de los activos de la empresa, se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

LAS PERSONAS EN LA ESTRATEGIA



ARTÍCULO 50. AUTORIDAD Y MANDO. Para efectos de instrucciones, dirección y disciplina, el orden jerárquico de DAR AYUDA TEMPORAL S.A se establece de la siguiente manera:

PARÁGRAFO: Los trabajadores en misión, durante el desempeño de sus funciones en las empresas usuarias, estarán sujetos al orden jerárquico y a la subordinación técnica y operativa que estas tengan establecidas. No obstante, la facultad disciplinaria radica exclusivamente en el empleador DAR AYUDA TEMPORAL S.A., a quien la usuaria deberá

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

reportar cualquier incumplimiento por parte del trabajador en misión para el inicio del proceso correspondiente.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ARTÍCULO 51. PROTECCIÓN A TRABAJADORES MENORES DE EDAD. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos (numerales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T).

Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117 de la ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 52. ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA MENORES. De conformidad con la RESOLUCIÓN 1796 DE 2018 Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 1.** Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- 2.** Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- 3.** Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- 4.** Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
- 5.** Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- 6.** Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- 7.** Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- 8.** Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- 9.** Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 10.** Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- 11.** Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- 12.** Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- 13.** Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 14.** Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 15.** Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- 16.** Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 17.** Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- 18.** Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- 19.** Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- 20.** Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- 21.** Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- 22.** Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
- 23.** Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 24.** Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
- 25.** Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Es una lista taxativa pero sujeta a las actualizaciones del Ministerio

ARTÍCULO 53. REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ADOLESCENTES AUTORIZADOS. De conformidad con los artículos 35 y 113 del Código de Infancia y Adolescencia, los adolescentes entre 15 y menos de 18 años para poder trabajar requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo a falta de este, la autorización será expedida por el Alcalde Municipal. Para el caso de los adolescentes indígenas esta será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por las autoridades competentes.

Para tal efecto, se deberán utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, los cuales se publicarán en la página web del Ministerio, así como en la herramienta que dispone la estrategia de Gobierno en Línea.

Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 1843 de 2025 y 0312 de 2019, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales. (Resolución 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo).

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 54. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
10. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad
11. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
12. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
13. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

14. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
15. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.
16. El empleador deberá llevar un registro del trabajo 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. Artículo 12 de la ley 2466 de 2025.
17. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
18. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
19. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
21. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
22. Suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor apropiado para la clase de labor de acuerdo con el artículo 2.2.1.4.1 del decreto

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

1072 de 2015, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

23. El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. (Artículo 2.2.4.6.5. del decreto 1072 de 2015.)
24. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
25. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
26. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
27. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.(Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

28. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
29. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
30. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
31. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
32. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
33. También el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;(Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)

34. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:(Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
35. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;(Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
36. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y;(Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
37. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
38. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. (Artículo 2.2.4.6.8. del decreto 1072 de 2015.)
39. el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa. (ARTÍCULO 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015).
40. Adoptar y cumplir con los protocolos de bioseguridad que disponga el gobierno Nacional para el manejo de enfermedades.
41. Cumplir con la Política integral, la Política de tratamiento de Datos personales adoptada por Dar Ayuda Temporal S.A.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

42. Gestionar la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando al trabajador su rehabilitación integral. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022.
43. Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral. Lo anterior, de conformidad con la resolución 3050 de 2022.
44. Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo de la reincorporación laboral e informar el estado de la rehabilitación.
45. Asumir el costo de las evaluaciones médicas laborales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador, salvo lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 de 2015 en virtud de los contratos de prestación de servicios. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
46. Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios de trabajo establecidos en la jornada laboral. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.

ARTÍCULO 55. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Solicitar para empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra
10. Procurar el cuidado integral de su salud; (Numeral 1 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
11. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; (Numeral 2 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
12. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; (Numeral 3 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
13. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; (Numeral 4 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
14. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y (Numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).
15. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Numeral 6 del Artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 de 2015).

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

16. Cumplir con los protocolos de bioseguridad que disponga el gobierno Nacional para el manejo de enfermedades.
17. Cumplir con las políticas de alcohol y drogas.
18. El trabajador se compromete a dar buen uso de los elementos de protección personal que se le están entregando y a devolverlos en buen estado o con el deterioro normal por el uso, como son las botas de seguridad, guantes, caretas, gafas u otros, en caso de identificarse un uso inadecuado se compromete a responder por el valor del mismo.
19. Cumplir con los criterios y parámetros del Sistema de Administración del Riesgo de lavado de Activos y financiación del terrorismo (SAGRILAF) so pena de ser sancionado de conformidad con el reglamento interno de trabajo.
20. Cumplir con sus funciones, roles y responsabilidades asignadas en su manual de autoridad y responsabilidad y en el contrato de trabajo, so pena de ser sancionado.
21. El Trabajador se obliga a Cumplir el Acuerdo de Confidencialidad suscrito con la Empresa en los términos establecidos en dicho acuerdo.
22. El trabajador se obliga a cumplir con el Plan Estratégico de Seguridad Vial, cuando en el ejercicio de sus funciones le corresponda cumplir con las actividades consagradas en él.
23. Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022
24. Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022
25. Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ambiente laboral como extralaboral. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022

26. Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022
27. Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores. Lo anterior de conformidad con la resolución 3050 de 2022
28. Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
29. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
30. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
31. Informar oportunamente al empleador o contratante y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 32.** Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreará sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
- 33.** Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
- 34.** Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
- 35.** Las demás establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione. Lo anterior de conformidad con la resolución 1843 de 2025.
- 36.** Informar sobre cualquier siniestro vial en el que se vean involucrados durante los desplazamientos laborales.
- 37.** Asistir a las capacitaciones y sensibilizaciones sobre seguridad vial que defina la organización.
- 38.** Acatar la legislación de tránsito y los lineamientos de seguridad vial establecidos por la empresa.
- 39.** Informar de manera oportuna y veraz sobre cualquier condición de salud que pueda afectar su capacidad para conducir de forma segura.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 56. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y escrita de estos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 9.** Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- 10.** Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 11.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.)
- 12.** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
- 13.** Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
- 14.** Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025

ARTÍCULO 57. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas autorizadas para ello.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T)
9. Se prohíbe la posesión, tenencia, consumo, distribución y comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la empresa como en actividades de trabajo por fuera de ellas o en representación de la compañía.
10. Se prohíbe fumar en las instalaciones de la empresa.
11. Utilizar las prendas suministradas para el desempeño del cargo, fuera su horario laboral y en actividades ajenas para las cuales fue contratado.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58. PRINCIPIOS RECTORES: En todas las actuaciones orientadas a aplicar sanciones disciplinarias a los trabajadores, se aplicarán las garantías del debido proceso, observando como mínimo los siguientes principios establecidos en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, así:

- **Dignidad**
- **Presunción de inocencia**
- **In dubio pro disciplinado (en caso de duda, se resolverá a favor del trabajador)**
- **Proporcionalidad (la sanción debe ser proporcional a la falta)**
- **Derecho a la defensa**
- **Contradicción y controversia de las pruebas**
- **Intimididad**
- **Lealtad y buena fe**
- **Imparcialidad**
- **Respeto al buen nombre y a la honra**

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- **Non bis in idem (no ser sancionado dos veces por el mismo hecho)**

ARTÍCULO 59. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES: El proceso disciplinario se desarrollará, como mínimo, de acuerdo con las siguientes etapas establecidas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, las cuales deberán realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, así:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que soportan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. Señalamiento de un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente sus descargos, es decir pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias para sustentar su defensa. Si la defensa del trabajador es verbal, deberá levantarse un acta en la que se transcriba su versión.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Parágrafo 2: El proceso y el expediente disciplinario tendrán reserva desde su inicio y esta se mantendrá incluso después de que el empleador comunique el fallo definitivo al trabajador o trabajadora.

Parágrafo 3: Cuando en el transcurso del procedimiento disciplinario el trabajador implicado se incapacitare, o saliera a disfrutar de las vacaciones o de una licencia o

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

permiso, los términos o plazos previstos en el presente procedimiento disciplinario se suspenderán durante este período, para reiniciarse el primer día hábil siguiente a aquél en que el trabajador se reincorpore al trabajo.

ARTICULO 60. CONDICIONES ESPECIALES: En el proceso disciplinario se garantizará las siguientes condiciones especiales de acuerdo con lo establecido en los párrafos del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 que deben observarse:

1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.
2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.
3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.
4. 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 61. DILIGENCIA DE DESCARGOS. De la diligencia se levantará un acta escrita que deberá contener la relación fiel de lo ocurrido, las intervenciones, constancias y la recepción de las pruebas aportadas o solicitadas. El acta será suscrita por todos los intervinientes. En caso de que el trabajador se niegue a firmar, se dejará constancia de ello y será suscrita por dos (2) testigos de tal hecho.

En el cuerpo del acta se consignarán por separado:

- Los informes o versiones de las personas convocadas por el Empleador.
- Las respuestas, descargos y manifestaciones del trabajador implicado.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- Las declaraciones de los dos (2) acompañantes del trabajador (compañeros o representantes sindicales), en caso de haber hecho uso de este derecho.

ARTÍCULO 62. AMPLIACIÓN Y PRUEBAS. Si durante la diligencia surgiere la necesidad de ampliar versiones o practicar nuevas pruebas para el esclarecimiento de los hechos, estas se evacuarán en la misma sesión si fuere posible. De lo contrario, se suspenderá la diligencia y se señalará fecha para su práctica dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, salvo que la naturaleza de la prueba requiera de un término superior, caso en el cual se informará al trabajador.

Nota: Si el trabajador, habiendo sido citado en debida forma, no se presentare a la diligencia de descargos sin mediar justificación válida, o si presentándose decidiere guardar silencio, se entenderá que desiste de su derecho a ser oído y a presentar pruebas en su defensa. En tal caso, el Empleador procederá a tomar una decisión con base en las pruebas recaudadas y las evidencias que obren en el expediente, dándose por agotado el trámite del debido proceso. El allanamiento a los cargos por parte del trabajador se tendrá como prueba de la falta, sin perjuicio de la valoración integral que deba realizar el Empleador.

ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES. En caso de que LA EMPRESA decida imponer una sanción, la misma podrá ser apelada ante el superior jerárquico de quien la profirió. La apelación deberá presentarse, por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción informando los argumentos en los cuales la fundamenta. La interposición del recurso de apelación suspenderá la sanción de la que es objeto del recurso, hasta que el mismo sea resuelto.

ARTÍCULO 64. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA Y COMUNICACIONES: En cumplimiento de lo dispuesto sobre el uso de tecnologías de la información, todas las citaciones, traslados de pruebas y notificaciones de decisiones podrán realizarse al **correo electrónico institucional** o al correo personal suministrado por el trabajador en su hoja de vida o actualizado en la base de datos de la Empresa.

Se entenderá surtida la notificación en la fecha y hora en que el correo sea enviado, siempre que el Empleador cuente con la constancia de entrega o el registro de envío del

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

servidor emitido por la plataforma digital y/o electrónica autorizada por DAR AYUDA TEMPORAL S.A.

Es deber del trabajador consultar diariamente su buzón de correo.

Los términos procesales empezarán a correr a partir del día hábil siguiente al envío del mensaje de datos.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 65. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114 del C.S.T) y demás normas

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en normas laborales, en el contrato de trabajo, en los reglamentos, normas y directrices y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 49,55 y 57 respectivamente del presente reglamento.

Las sanciones disciplinarias aplicables, según la gravedad de la falta y la reincidencia, consistirán en: **a) Llamado de atención por escrito; y b) Suspensión del contrato de trabajo.** En todo caso, la imposición de cualquier sanción requerirá el agotamiento de un proceso disciplinario previo que garantice el derecho al debido proceso y la defensa del trabajador.

ARTÍCULO 66. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves**, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El incumplimiento de la jornada laboral derivado del retardo en el ingreso a las instalaciones o al puesto de trabajo, sin que medie causa debidamente justificada o fuerza

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

mayor comprobada, y siempre que dicha demora no genere un perjuicio de consideración a la operatividad o al patrimonio de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o de la empresa usuaria, será sancionado de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

2. La inasistencia injustificada a una fracción de la jornada (mañana o tarde) o a la totalidad de la jornada laboral correspondiente, siempre que no medie excusa suficiente ni se derive de ella un perjuicio de consideración para la operación o los intereses de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria, se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

3. Realizar afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas, así como proferir expresiones que atenten contra el honor, la buena honra y la reputación de la Empresa, sus directivos, colaboradores o demás partes interesadas. Asimismo, incurrir en actos de deslealtad que afecten el buen nombre comercial o la situación financiera de la organización, o favorezcan intereses de la competencia en beneficio personal o de terceros sin autorización expresa; siempre que tales conductas no deriven en un perjuicio de consideración para Dar Ayuda Temporal S.A., la empresa usuaria o terceros. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por segunda vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

4. La inexecución, sin justificación sumaria, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, así como el incumplimiento de órdenes precisas de trabajo impartidas por el superior jerárquico, siempre que dicha conducta no represente un acto grave de indisciplina ni genere un perjuicio material o reputacional comprobable para DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria, será sancionada de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

5. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo antes de la terminación de su jornada, o antes de que el trabajador relevista o sustituto reciba el turno de manera efectiva, sin previa autorización o justificación suficiente, y siempre que dicha conducta no genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria, se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Por tercera vez: Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

6. Retirarse del puesto de trabajo, abandonar el punto de atención o dejar de ejecutar directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización previa y expresa del supervisor y/o jefe inmediato, siempre que dicha conducta no genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria. Esta infracción se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

7. Dormir, recostarse o encontrarse en estado de somnolencia evidente durante la jornada de trabajo, siempre que dicha conducta no genere un perjuicio grave o inmediato a la seguridad de las personas, a los equipos, a los procesos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria. Esta conducta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

8. Fumar cigarrillos, tabaco o usar dispositivos electrónicos de vapeo dentro de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A, de la empresa usuaria, o mientras se conduce un vehículo al servicio de cualquiera de estas; y, en general, en los lugares prohibidos para esta actividad. Salvo que dicha conducta se realice en zonas de alto riesgo de incendio o explosión, o en presencia de materiales inflamables, en cuyo caso se considerará falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera vez. De lo contrario, si la conducta no representa dicho riesgo inminente, se sancionará de acuerdo con la escala de reincidencia establecida, así:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por segunda vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

9. Participar en altercados verbales, discusiones acaloradas o proferir expresiones irrespetuosas hacia compañeros, superiores o clientes; en casos donde el trabajador no haya iniciado la disputa, pero haya respondido a la provocación de manera inadecuada en lugar de reportar la novedad ante su jefe inmediato. Esta conducta, al limitarse al plano verbal y no generar una agresión física o perjuicio grave, se sancionará así:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

10. Alterar el orden, la disciplina o la armonía en las dependencias de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o en las instalaciones de la empresa usuaria, mediante juegos, bromas o burlas dirigidas a compañeros, superiores, visitantes o terceros, siempre que dicha conducta

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

interrumpa el normal desarrollo de las actividades laborales o afecte el clima organizacional. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por segunda vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

11. Incumplir las normas, protocolos y subprogramas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Medio Ambiente, ya sea de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la empresa usuaria, siempre que de dicha infracción no se derive un perjuicio de consideración o daño material o ponga en peligro inminente la vida de otros, se sancionará así:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

12. Causar daños en maquinaria, equipos, herramientas, bienes o documentos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A, de la empresa usuaria, de compañeros de trabajo o de terceros, por descuido o negligencia, cuando la gravedad del hecho no configure una falta grave que amerite la terminación del contrato o no genere una afectación sustancial a la operación. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Por tercera vez Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

13. Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos o materias primas destinadas a la labor, así como emplearlos en actividades distintas a las encomendadas, para beneficio personal o de terceros, sin la debida autorización previa de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por segunda vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

14. Cualquier violación a las prohibiciones u omisión de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, en el manual de funciones, o en las políticas y directrices internas de DAR AYUDA TEMPORAL S. A y/o la empresa usuaria, siempre que la conducta no esté calificada expresamente como falta grave o no constituya un acto de violencia, indisciplina o desacato a una orden jerárquica superior. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

15. Incumplir los manuales, normas, procedimientos, instructivos, políticas y parámetros establecidos por DAR AYUDA TEMPORAL S.A., la empresa usuaria o la ley, destinados a garantizar la reserva, conservación y custodia de la documentación e información física o electrónica, así como de los datos personales a los que tenga acceso en ocasión de sus funciones. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por segunda vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

16. Registrar, omitir o consignar información errónea e inexacta en formato físicos, software, bases de datos o cualquier mecanismo de reporte definido por DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la Empresa Usuaria. Esta conducta será sancionable ya sea que se origine por negligencia o descuido, o con el fin de obtener un beneficio propio o para terceros. Esta falta se sancionará de la siguiente forma:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días
Por tercera vez	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo: Si la inexactitud recae sobre documentos que alteren la remuneración, la seguridad social, o induzcan a error a DAR AYUDA TEMPORAL S.A o a la Empresa Usuaria en aspectos que afecten la normal prestación del servicio o el desarrollo de su objeto social, la conducta se calificará como **falta grave** desde su primera ocurrencia, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin necesidad de agotar la escala de sanciones anterior.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

17. Omitir o rehusarse al uso correcto y permanente de los Elementos de Protección Personal (EPP) y de bioseguridad suministrados por DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria, conforme a los riesgos de su labor y los protocolos de SST; así como incurrir en omisiones que pongan en riesgo la integridad física del personal o la seguridad de los bienes de la Empresa. Lo anterior, sin perjuicio de que la gravedad intrínseca de la omisión y el nivel de riesgo generado puedan dar lugar a la terminación del contrato desde la primera ocurrencia, de conformidad con la ley. se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

18. Omitir el reporte inmediato al superior jerárquico o al área designada sobre cualquier daño, mal funcionamiento, pérdida, sustracción o deterioro de las herramientas, maquinaria, equipos electrónicos o Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados para el desempeño de sus funciones; siempre que dicha infracción no comprometa la integridad física del personal o cause un perjuicio económico, directo o indirecto, a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o a la Empresa usuaria. se sanciona:

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

19. Incumplir con los deberes de respeto, cordialidad y debida diligencia en las relaciones interpersonales con compañeros, superiores, visitantes o terceros. Esta falta se configura

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

mediante el trato irrespetuoso, descortés o grosero, así como cualquier comportamiento objetivamente verificable que degrade el clima organizacional, entorpezca el trabajo colaborativo o afecte la imagen de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria ante clientes internos y externos.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por la segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

20. Incumplir con la obligación de portar el carné de identificación en un lugar visible durante el ingreso, permanencia y salida de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o de la empresa usuaria. Asimismo, omitir el registro personal e indelegable de la jornada laboral (marcación de entrada, salidas a almorzar y salida definitiva) mediante los sistemas electrónicos o manuales dispuestos para tal fin si los hubiere, o realizarlo de forma extemporánea sin justificación válida.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa

21. Portar, manipular o utilizar equipos electrónicos de reproducción de audio y/o video, telefonía móvil, relojes inteligentes o cualquier dispositivo de comunicación personal, en las áreas de producción, bodegas y demás zonas restringidas por DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la empresa usuaria. Esta prohibición se fundamenta en la prevención de riesgos laborales (SST), el aseguramiento de la calidad y la optimización de la productividad

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Implica:	Sanción
Por primera vez:	Llamado de atención por escrito
Por segunda vez:	Suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días.
Por tercera vez:	Se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 67: Para la calificación de levedad o gravedad de la falta, el empleado competente tendrá en cuenta los siguientes criterios de dosimetría: **a)** El grado de culpabilidad (dolo o culpa); **b)** La reincidencia en la misma conducta; **c)** La conducta procesal del trabajador para mitigar los efectos del daño; **d)** El impacto en los bienes, infraestructura o intereses económicos; **e)** La afectación al prestigio de la Empresa ante terceros; y **f)** El grado de jerarquía y responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 68. FALTAS GRAVES. De conformidad con lo establecido en el **Artículo 62, Literal A, Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo**, las partes califican como **faltas graves**, que facultan al Empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa de manera unilateral, previo agotamiento del procedimiento disciplinario, las siguientes conductas por parte del Trabajador:

1. El incumplimiento de la jornada laboral derivado del retardo en el ingreso a las instalaciones o al puesto de trabajo, sin que medie causa debidamente justificada o fuerza mayor comprobada, y siempre que dicha demora no genere un perjuicio de consideración a la operatividad o al patrimonio de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria: por tercera vez.
2. El incumplimiento de la jornada laboral derivado del retardo en el ingreso a las instalaciones o al puesto de trabajo, sin que medie causa debidamente justificada o fuerza mayor comprobada, y siempre que dicha demora genere un perjuicio de consideración a la operatividad o al patrimonio de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

3. La inasistencia injustificada a una fracción de la jornada (mañana o tarde) o a la totalidad de la jornada laboral correspondiente, siempre que no medie excusa suficiente ni se derive de ella un perjuicio de consideración para la operación o los intereses de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria: por tercera vez.
4. La inasistencia injustificada a una fracción de la jornada (mañana o tarde) o a la totalidad de la jornada laboral correspondiente, siempre que no medie excusa suficiente y se derive de ella un perjuicio de consideración para la operación o los intereses de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria.
5. Realizar afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas, así como proferir expresiones que atenten contra el honor, la buena honra y la reputación de la Empresa, sus directivos, colaboradores o demás partes interesadas. Asimismo, incurrir en actos de deslealtad que afecten el buen nombre comercial o la situación financiera de la organización, o favorezcan intereses de la competencia en beneficio personal o de terceros sin autorización expresa; siempre que tales conductas no deriven en un perjuicio de consideración para Dar Ayuda Temporal S.A., la empresa usuaria o terceros: por segunda vez.
6. Realizar afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas, así como proferir expresiones que atenten contra el honor, la buena honra y la reputación de la Empresa, sus directivos, colaboradores o demás partes interesadas. Asimismo, incurrir en actos de deslealtad que afecten el buen nombre comercial o la situación financiera de la organización, o favorezcan intereses de la competencia en beneficio personal o de terceros sin autorización expresa; siempre que tales conductas deriven en un perjuicio de consideración para Dar Ayuda Temporal S.A., la empresa usuaria o terceros.
7. La inejecución, sin justificación sumaria, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, así como el incumplimiento de órdenes precisas de trabajo impartidas por el superior jerárquico, siempre que dicha conducta no represente un acto grave de indisciplina ni genere un perjuicio material o reputacional comprobable para DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria: por tercera vez.
8. La inejecución, sin justificación sumaria, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, así como el incumplimiento de órdenes precisas de trabajo impartidas por el superior jerárquico, siempre que dicha conducta represente un acto grave de indisciplina o genere un perjuicio material o reputacional comprobable para DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la empresa usuaria.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

9. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo antes de la terminación de su jornada, o antes de que el trabajador relevista o sustituto reciba el turno de manera efectiva, sin previa autorización o justificación suficiente, y siempre que dicha conducta no genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria: por tercera vez.
10. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo antes de la terminación de su jornada, o antes de que el trabajador relevista o sustituto reciba el turno de manera efectiva, sin previa autorización o justificación suficiente, y siempre que dicha conducta genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria.
11. Retirarse del puesto de trabajo, abandonar el punto de atención o dejar de ejecutar directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización previa y expresa del supervisor y/o jefe inmediato, siempre que dicha conducta no genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria: por tercera vez.
12. Retirarse del puesto de trabajo, abandonar el punto de atención o dejar de ejecutar directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización previa y expresa del supervisor y/o jefe inmediato, siempre que dicha conducta genere un perjuicio de consideración a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria.
13. Dormir, recostarse o encontrarse en estado de somnolencia evidente durante la jornada de trabajo, siempre que dicha conducta no genere un perjuicio grave o inmediato a la seguridad de las personas, a los equipos, a los procesos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria: por tercera vez.
14. Dormir, recostarse o encontrarse en estado de somnolencia evidente durante la jornada de trabajo, siempre que dicha conducta genere un perjuicio grave o inmediato a la seguridad de las personas, a los equipos, a los procesos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la empresa usuaria.
15. Fumar cigarrillos, tabaco o usar dispositivos electrónicos de vapeo dentro de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A, de la empresa usuaria, o mientras se conduce un vehículo al servicio de cualquiera de estas; y, en general, en los lugares prohibidos para esta actividad. Salvo que dicha conducta se realice en zonas de alto riesgo de incendio o explosión, o en presencia de materiales inflamables, en

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

cuyo caso se considerará falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera vez. De lo contrario, si la conducta no representa dicho riesgo inminente, la segunda vez que se incurra en esta falta se establecerá como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

16. Fumar cigarrillos, tabaco o usar dispositivos electrónicos de vapeo dentro de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A, de la empresa usuaria, o mientras se conduce un vehículo al servicio de cualquiera de estas; y, en general, en los lugares prohibidos para esta actividad. Salvo que dicha conducta se realice en zonas de alto riesgo de incendio o explosión, o en presencia de materiales inflamables, en cuyo caso se considerará falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera vez.
17. Alterar el orden, la disciplina o la armonía en las dependencias de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o en las instalaciones de la empresa usuaria, mediante juegos, bromas o burlas dirigidas a compañeros, superiores, visitantes o terceros, siempre que dicha conducta interrumpa el normal desarrollo de las actividades laborales o afecte el clima organizacional: por segunda vez
18. Incumplir las normas, protocolos y subprogramas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Medio Ambiente, ya sea de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la empresa usuaria, siempre que de dicha infracción no se derive un perjuicio de consideración o daño material o ponga en peligro inminente la vida de otros: por tercera vez.
19. Incumplir las normas, protocolos y subprogramas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Medio Ambiente, ya sea de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la empresa usuaria, siempre que de dicha infracción se derive un perjuicio de consideración o daño material o ponga en peligro inminente la vida de otros.
20. Causar daños en maquinaria, equipos, herramientas, bienes o documentos de la empresa, de la empresa usuaria, de compañeros de trabajo o de terceros, por descuido o negligencia, cuando la gravedad del hecho no configure una falta grave que amerite la terminación del contrato o no genere una afectación sustancial a la operación: por tercera vez.
21. Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos o materias primas destinadas a la labor, así como emplearlos en

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

actividades distintas a las encomendadas, para beneficio personal o de terceros, sin la debida autorización previa de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria. por segunda vez.

22. Cualquier violación a las prohibiciones u omisión de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, en el manual de funciones, o en las políticas y directrices internas de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria, siempre que la conducta no esté calificada expresamente como falta grave o no constituya un acto de violencia, indisciplina o desacato a una orden jerárquica superior: por tercera vez.
23. Incumplir los manuales, normas, procedimientos, instructivos, políticas y parámetros establecidos por DAR AYUDA TEMPORAL S.A., la empresa usuaria o la ley, destinados a garantizar la reserva, conservación y custodia de la documentación e información física o electrónica, así como de los datos personales a los que tenga acceso en ocasión de sus funciones: por segunda vez.
24. Registrar, omitir o consignar información errónea e inexacta en formato físicos, software, bases de datos o cualquier mecanismo de reporte definido por DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la Empresa Usuaria. Esta conducta será sancionable ya sea que se origine por negligencia o descuido, o con el fin de obtener un beneficio propio o para terceros: Por tercera vez.
25. **Parágrafo:** Si la inexactitud recae sobre documentos que alteren la remuneración, la seguridad social, o induzcan a error a la Empresa Usuaria en aspectos que afecten la normal prestación del servicio o el desarrollo de su objeto social, la conducta se calificará como falta grave desde su primera ocurrencia, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin necesidad de agotar la escala de sanciones anterior.
26. Omitir o rehusarse al uso correcto y permanente de los Elementos de Protección Personal (EPP) y de bioseguridad suministrados por DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria, conforme a los riesgos de su labor y los protocolos de SST; así como incurrir en omisiones que pongan en riesgo la integridad física del personal o la seguridad de los bienes de la Empresa. Lo anterior, sin perjuicio de que la gravedad intrínseca de la omisión y el nivel de riesgo generado puedan dar lugar a la terminación del contrato desde la primera ocurrencia, de conformidad con la ley. De lo contrario, si la conducta no representa la gravedad intrínseca de la omisión y el nivel de riesgo generado, la tercera vez que se incurra en esta falta se establecerá

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

- 27.** Omitir el reporte inmediato al superior jerárquico o al área designada sobre cualquier daño, mal funcionamiento, pérdida, sustracción o deterioro de las herramientas, maquinaria, equipos electrónicos o Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados para el desempeño de sus funciones, siempre que dicha infracción no comprometa la integridad física del personal o cause un perjuicio económico, directo o indirecto, a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o a la Empresa usuaria. por tercera vez
- 28.** Omitir el reporte inmediato al superior jerárquico o al área designada sobre cualquier daño, mal funcionamiento, pérdida, sustracción o deterioro de las herramientas, maquinaria, equipos electrónicos o Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados para el desempeño de sus funciones, siempre que dicha infracción comprometa la integridad física del personal o cause un perjuicio económico, directo o indirecto, a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o a la Empresa usuaria.
- 29.** Incumplir con los deberes de respeto, cordialidad y debida diligencia en las relaciones interpersonales con compañeros, superiores, visitantes o terceros. Esta falta se configura mediante el trato irrespetuoso, descortés o grosero, así como cualquier comportamiento objetivamente verificable que degrade el clima organizacional, entorpezca el trabajo colaborativo o afecte la imagen de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria ante clientes internos y externos: Por tercera vez.
- 30.** incumplir con la obligación de portar el carné de identificación en un lugar visible durante el ingreso, permanencia y salida de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o de la empresa usuaria. Asimismo, omitir el registro personal e indelegable de la jornada laboral (marcación de entrada, salidas a almorzar y salida definitiva) mediante los sistemas electrónicos o manuales dispuestos para tal fin si los hubiere, o realizarlo de forma extemporánea sin justificación válida: por tercera vez
- 31.** Portar, manipular o utilizar equipos electrónicos de reproducción de audio y/o video, telefonía móvil, relojes inteligentes o cualquier dispositivo de comunicación personal, en las áreas de producción, bodegas y demás zonas restringidas por DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la empresa usuaria. Esta prohibición se fundamenta en la

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

prevención de riesgos laborales (SST), el aseguramiento de la calidad y la optimización de la productividad. por tercera vez.

- 32.** Incurrir en cualquier falta, descuido, pérdida u omisión en la custodia, administración o manejo de dineros, títulos valores, efectos de comercio, activos digitales, claves de acceso, inventarios, elementos de producción y herramientas que el trabajador reciba o tenga bajo su responsabilidad. Se considera falta grave el uso de estos activos para beneficio propio o de terceros, así como el incumplimiento en la rendición de cuentas o la entrega de soportes según los procedimientos, manuales e instructivos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o la Empresa Usuaria, aun cuando la conducta ocurra por primera vez y sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que haya lugar.
- 33.** Constituye falta grave el incumplimiento de los requisitos legales exigidos para la operación de vehículos, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa: a) Omitir el porte físico o digital de la licencia de conducción vigente y en regla durante la prestación del servicio; b) Operar vehículos con la licencia de conducción vencida, suspendida, cancelada o restringida; y c) No informar de manera inmediata y por escrito a la empresa sobre cualquier alteración o cambio en el estado de su habilitación legal para conducir. Lo anterior, toda vez que dicha omisión expone a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la Empresa usuaria a contingencias de carácter administrativo, civil, penal o de cualquier otra naturaleza jurídica.
- 34.** Constituye falta grave el incumplimiento de los límites máximos de velocidad establecidos por la normativa de tránsito vigente, las políticas internas de seguridad vial o la señalización vial específica, conducta que se tipifica como gravosa al representar una amenaza directa a la seguridad vial, a la integridad física de las personas y al derecho fundamental a la vida. Lo anterior, toda vez que dicha infracción expone a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria a responsabilidades de índole administrativa, civil, penal o laboral, y otras contingencias patrimoniales ante eventuales siniestros.
- 35.** Constituye falta grave operar o guiar vehículos de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria, o al servicio de esta, en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, estupefacientes o alucinógenas; conducta que representa una violación flagrante a los deberes de diligencia y seguridad. Esta infracción se tipifica como gravosa debido a que compromete la seguridad vial y la vida, además de exponer a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria a sanciones administrativas, la inmovilización de equipos y a responsabilidades civiles y penales.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 36.** Participar en altercados verbales, discusiones acaloradas o proferir expresiones irrespetuosas hacia compañeros, superiores o clientes; en casos donde el trabajador no haya iniciado la disputa, pero haya respondido a la provocación de manera inadecuada en lugar de reportar la novedad ante su jefe inmediato. Esta conducta, al limitarse al plano verbal y no generar una agresión física o perjuicio grave, por tercera vez.
- 37.** Constituye falta grave, suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el uso de teléfonos móviles, sistemas de mensajería, redes sociales o cualquier dispositivo de comunicación electrónica mientras se conduce un vehículo de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., de la empresa usuaria, o al servicio de estas; salvo que se utilicen sistemas de manos libres debidamente autorizados por la organización y solo para comunicaciones estrictamente necesarias. Esta conducta se tipifica como una violación flagrante al deber de cuidado y seguridad vial, al generar distracciones físicas y cognitivas críticas. El incumplimiento de esta prohibición expone a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y /o la empresa usuaria a sanciones administrativas y multas, y podrá ser calificado como negligencia inexcusable o culpa grave, lo cual facultará a las aseguradoras para objetar reclamaciones o repetir contra el trabajador por los daños derivados de siniestros.
- 38.** Constituye falta grave la omisión en el uso obligatorio del cinturón de seguridad, el porte incompleto o defectuoso del equipo de prevención y seguridad del vehículo (kit de carretera), así como el transporte de pasajeros en la parte exterior del mismo o en lugares no autorizados para tal fin. Esta conducta se tipifica como gravosa, toda vez que infringe los protocolos de seguridad industrial y vial, comprometiendo el derecho fundamental a la vida y la integridad física. El incumplimiento de estas normas expone a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria a sanciones administrativas, multas de tránsito y responsabilidades de cualquier naturaleza jurídica, además de constituir una causal de objeción por parte de las aseguradoras ante la ocurrencia de un siniestro por negligencia en la mitigación de riesgos.
- 39.** Constituye falta grave la ejecución de maniobras altamente peligrosas, irresponsables o contrarias a la técnica de conducción segura que pongan en riesgo inminente la integridad física de las personas, la conservación de los bienes de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o de la Empresa usuaria o de terceros. Esta conducta se tipifica como gravosa al configurar una violación manifiesta al deber de diligencia y una exposición injustificada a contingencias de carácter administrativo, civil, penal y laboral. El manejo temerario faculta a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y /o la

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

empresa usuaria para proceder con las acciones disciplinarias correspondientes, toda vez que dichas acciones desnaturalizan la finalidad del servicio

- 40.** Constituye falta grave transportar mercancías, materiales o elementos sin observar las medidas de protección, trincaje y seguridad técnica ordenadas, o excediendo las dimensiones y pesos autorizados por la normativa vigente y las especificaciones del vehículo. Esta conducta se tipifica como gravosa, toda vez que compromete la estabilidad del equipo y la seguridad vial, exponiendo a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y la empresa usuaria a sanciones administrativas, la inmovilización del vehículo y a responsabilidades civiles o penales frente a terceros. Asimismo, el incumplimiento de los protocolos de aseguramiento de carga constituye una negligencia que invalida las coberturas de las pólizas de seguros por transporte y responsabilidad civil, derivando en un perjuicio patrimonial directo para la organización.
- 41.** Constituye falta grave el desacato o inobservancia de los lineamientos de seguridad vial, protocolos de operación y programas preventivos establecidos en la Política de Seguridad Vial de la organización y en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Esta infracción se tipifica como gravosa toda vez que el desconocimiento de dichos estándares institucionales incrementa el riesgo de siniestralidad y vulnera el deber de prevención de riesgos laborales. Lo anterior expone a DAR AYUDA TEMPORAL S.A y /o la Empresa usuaria a sanciones administrativas por parte de las autoridades de supervisión, así como a responsabilidades de naturaleza civil, penal o laboral, y compromete la integridad de las pólizas de seguros al configurar un incumplimiento de las condiciones de seguridad contractualmente pactadas.
- 42.** El incumplimiento, por acción u omisión, de cualquiera de las obligaciones, funciones o responsabilidades asignadas en el contrato de trabajo, el manual de funciones, el perfil del cargo, las políticas internas, los procesos de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como las directrices e instrucciones impartidas por DAR AYUDA TEMPORAL S.A., la empresa usuaria o sus representantes. Lo anterior, siempre que, por su naturaleza, trascendencia o impacto en la seguridad, integridad o la operación, dichas conductas resulten de tal gravedad que comprometan la continuidad del vínculo laboral o la confianza depositada. Este incumplimiento se calificará como falta grave, de conformidad con el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, incluso si ocurre por primera vez.
- 43.** La violación de cualquiera de las prohibiciones contenidas en el Artículo 49 del presente Reglamento, así como aquellas establecidas en la ley o el contrato de

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

trabajo. Lo anterior, siempre que por su naturaleza, trascendencia o impacto en la seguridad, integridad o la operación, dichas conductas resulten de tal gravedad que comprometan la continuidad del vínculo laboral o la confianza depositada. Este incumplimiento se calificará como falta grave, de conformidad con el numeral 6º, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, incluso si ocurre por primera vez.

- 44.** Constituye falta grave, suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa: El incumplimiento de la obligación de informar y entregar a DAR AYUDA TEMPORAL S.A, dentro de los términos y condiciones previstos en este Reglamento, los certificados de incapacidad, recomendaciones o restricciones médicas originales; así como la omisión, ocultamiento o presentación de dichos documentos con cualquier tipo de alteración, enmienda o falsedad en su contenido o forma, emitidos por el médico tratante de la entidad de salud competente.
- 45.** Constituye falta grave: No informar de manera inmediata y veraz al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y la empresa usuaria, la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo, independientemente de su gravedad, o suministrar información parcial o inexacta sobre las circunstancias de modo, tiempo y lugar del evento.
- 46.** Constituye falta grave: Incumplir con el deber legal de suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, así como omitir el reporte de patologías, restricciones o condiciones médicas preexistentes o sobrevinientes que impacten el desempeño de sus funciones o la seguridad en el lugar de trabajo.
- 47.** Constituye falta grave: el incumplimiento, desatención o renuencia en la aplicación de los protocolos de bioseguridad, medidas de prevención y sistemas de control adoptados por DAR AYUDA TEMPORAL S.A y/o la empresa usuaria para mitigar los factores de riesgo de transmisión de enfermedades infectocontagiosas o de interés en salud pública, de conformidad con el SG-SST y la normativa legal vigente.
- 48.** Constituye falta grave: La ejecución por parte del Trabajador en Misión o de planta, de cualquier labor, actividad o servicio, sea este remunerado o no, en favor propio o de terceros, durante la jornada laboral y/o mediante el uso de herramientas proporcionadas por DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la Usuaria, sin la autorización previa y por escrito del Empleador o de la Empresa Usuaria

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 49.** Se considera falta grave la presentación del trabajador a sus labores bajo el efecto de alcohol, sustancias narcóticas o drogas alucinógenas, así como su consumo dentro de las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la Empresa Usuaria, incluso si ocurre por primera vez, siempre que dicha conducta represente un riesgo para la integridad física del trabajador, de sus compañeros, de terceros, o comprometa la seguridad de los activos, procesos e instalaciones.
- 50.** Asimismo, constituye falta grave la negativa injustificada del trabajador a acatar las medidas de seguridad e higiene industrial, o a someterse a las pruebas de tamizaje (alcoholimetría o toxicología) que DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la Empresa Usuaria dispongan para verificar su estado, cuando existan indicios de afectación de su capacidad laboral o riesgos para la operación
- 51.** Se considera falta grave el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o la incursión en las prohibiciones calificadas como tales en el contrato individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, los reglamentos, protocolos de seguridad o manuales de convivencia de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o de la Empresa Usuaria, así como en las leyes laborales vigentes. El quebrantamiento de estas disposiciones facultará al Empleador para la terminación unilateral del contrato por justa causa, según lo previsto en el numeral 6°, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo
- 52.** Constituye falta grave la negativa injustificada del Trabajador a cumplir con las asignaciones, tareas o instrucciones impartidas por sus superiores, siempre que estas guarden relación directa o conexa con el cargo desempeñado y el objeto del contrato. El incumplimiento de estas órdenes se entenderá como una violación a la obligación de subordinación y al deber de diligencia, afectando la operatividad de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y /o la empresa usuaria
- 53.** Se prohíbe al Trabajador retirar, extraer o remover de las dependencias de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o de la Empresa Usuaria (física o digitalmente) archivos, documentos, datos personales, bases de datos o elementos propiedad de cualquiera de estas, así como revelar, divulgar, reproducir o comunicar a terceros cualquier información o documento institucional, sin contar con la autorización previa, expresa y por escrito de la Dirección respectiva. Esta prohibición constituye falta grave y subsiste incluso después de la terminación del vínculo laboral en lo que respecta a secretos industriales, comerciales o información sujeta a reserva legal

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- 54.** Se establece como falta grave, que faculta a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el incumplimiento o violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o instrucciones legales, contractuales, reglamentarias (incluyendo las del Reglamento Interno de Trabajo) o aquellas impartidas por la empresa usuaria. Lo anterior, siempre que por su naturaleza, trascendencia o impacto en la seguridad, integridad o la operación, dichas conductas comprometan la continuidad del vínculo laboral o la confianza depositada
- 55.** Se prohíbe terminantemente al Trabajador el ingreso o porte de armas de fuego, armas blancas, elementos contundentes o cualquier objeto peligroso en las instalaciones de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., de la Empresa Usuaria, o en cualquier sitio donde deba cumplir sus funciones. Esta prohibición rige aun cuando el Trabajador cuente con permiso oficial de porte. El incumplimiento de esta disposición se califica como falta grave por poner en riesgo la integridad física del personal y la seguridad de las instalaciones.
- 56.** Se prohíbe al Trabajador, en su calidad de custodio de la información y los activos asignados, generar la pérdida, alteración, borrado o deterioro de información física o electrónica de propiedad de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. y/o de la Empresa Usuaria. El incumplimiento de los protocolos de seguridad, el descuido en la protección de archivos o cualquier acción u omisión que comprometa la integridad de la información y represente un riesgo grave para la operación, la seguridad jurídica o la reputación de cualquiera de las empresas, se calificará como falta grave y violación a los deberes de lealtad y debida custodia
- 57.** Constituye falta grave la inasistencia injustificada del Trabajador a las sesiones de capacitación, sensibilización o actualización sobre el SAGRILAFT (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo), así como a cualquier otra actividad de formación programada por DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o la Empresa Usuaria. La inasistencia solo será aceptable mediante la presentación de una justificación que configure fuerza mayor o caso fortuito, debidamente soportada y comunicada dentro de las 24 horas siguientes a la citación. El incumplimiento de este deber se considera una vulneración a las políticas de cumplimiento normativo y gestión del riesgo de la Compañía.
- 58.** Constituye falta grave el incumplimiento, acción u omisión de cualquiera de las políticas, manuales, directrices, instrucciones de consulta o procedimientos establecidos en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF) de DAR AYUDA TEMPORAL y/o la empresa usuaria. Esta obligación se extiende al acatamiento de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades y todas aquellas normas que la complementen, modifiquen o sustituyan. El Trabajador se obliga especialmente a reportar cualquier operación inusual o sospechosa y a colaborar con el Oficial de Cumplimiento, entendiendo que cualquier vulneración a este sistema compromete la seguridad jurídica y la integridad de DAR AYUDA TEMPORAL S.A y la empresa usuaria.

- 59.** Constituye falta grave la ejecución de cualquier acto u omisión que ponga en riesgo la Seguridad de la Información de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., de la Empresa Usuaria o de terceros vinculados (empresas usuarias, proveedores o candidatos). Se prohíbe especialmente la revelación de secretos técnicos, comerciales, estratégicos o financieros, así como dar a conocer asuntos de carácter reservado o datos personales sujetos a reserva legal, por cualquier medio (físico, verbal, electrónico o a través de redes sociales). El incumplimiento de esta obligación se entenderá como una violación a la buena fe contractual y al deber de lealtad, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que haya lugar
- 60.** Constituye falta grave actuar como promotor o participe en la disminución intencional del ritmo de trabajo, así como promover o ejecutar la suspensión colectiva o transitoria de las labores, ya sea mediante mítines, asambleas no autorizadas o protestas dentro de la jornada laboral, sin que se hayan agotado los procedimientos legales para la declaratoria de huelga. El trabajador entiende que las vías de hecho que afecten la marcha armónica de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la Empresa Usuaria vulneran el principio de buena fe y las obligaciones básicas de prestación personal del servicio
- 61.** Constituye falta grave incurrir en maltrato verbal, injuria o cualquier forma de irrespeto hacia superiores, compañeros de trabajo, clientes o visitantes de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o de la Empresa Usuaria. Esta prohibición incluye disputas que, aun teniendo un origen técnico o laboral, trasciendan los límites de la decencia, la armonía y el respeto mutuo. Se entiende que el Trabajador debe canalizar sus inconformidades a través de los conductos regulares y el diálogo profesional, evitando cualquier conducta que afecte el clima organizacional o la imagen de DAR AYUDA TEMPORAL S.A o la empresa usuaria.
- 62.** Constituye falta grave y causal de terminación de contrato por justa causa: amenazar, agredir físicamente, participar en riñas, peleas o actos de violencia,

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

independientemente de si se usan armas o elementos contundentes, en contra de superiores, compañeros de trabajo, clientes, visitantes, proveedores o cualquier tercero vinculado a DAR AYUDA TEMPORAL S.A. o a la Empresa Usuaria. Esta prohibición rige durante la jornada laboral, en los periodos de descanso, y en cualquier espacio o circunstancia donde el Trabajador se encuentre en ejercicio de sus funciones o represente a la Empresa. La agresión física o la amenaza grave se considerarán violaciones insubsanables a la disciplina y a la seguridad del entorno laboral.

- 63.** Constituye falta grave la sustracción, retención, disposición o apropiación, bajo cualquier modalidad, de bienes, mercancías, herramientas, sumas de dinero, documentos o cualquier elemento de propiedad de DAR AYUDA TEMPORAL S.A., de la Empresa Usuaria, de compañeros de trabajo, clientes, proveedores o terceros, sin que medie autorización previa y escrita del legítimo propietario. Esta prohibición aplica tanto para la consumación del acto como para su tentativa, y se considera una violación insubsanable al principio de buena fe y al deber de lealtad y honradez inherente al contrato de trabajo.
- 64.** El TRABAJADOR se obliga a dedicar la totalidad de su jornada laboral al cumplimiento de las funciones encomendadas por **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.**, así como a las tareas asignadas por la **empresa usuaria**. En consecuencia, queda estrictamente prohibido el ejercicio de actividades paralelas, remuneradas o no —incluyendo, pero no limitado a, el desempeño como Persona Políticamente expuesta (PEP), creación de contenido digital y/o figura pública cuando dichas actividades:
- Interfieran, impidan o disminuyan el normal desarrollo de las funciones, la productividad o la diligencia requerida durante la jornada laboral.
 - Se realicen utilizando el tiempo, los recursos, las instalaciones, equipos o la información confidencial de la empresa usuaria o de **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.**
 - Generen conflictos de intereses o comprometan la imagen, reputación o neutralidad requerida en el lugar de trabajo.

Parágrafo: El incumplimiento de esta disposición será considerado una falta grave a las obligaciones contractuales, lo cual faculta a **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.** para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 69: Para la calificación de levedad o gravedad de la falta, el funcionario competente tendrá en cuenta los siguientes criterios de dosimetría: **a)** El grado de culpabilidad (dolo o culpa); **b)** La reincidencia en la misma conducta; **c)** La conducta procesal del trabajador para mitigar los efectos del daño; **d)** El impacto en los bienes, infraestructura o intereses económicos; **e)** La afectación al prestigio de la Empresa ante terceros; y **f)** El grado de jerarquía y responsabilidad del trabajador.

CAPÍTULO XX

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

ARTÍCULO 70. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965), tanto por parte del empleador como por parte del trabajador. Asimismo, se consideran justas causas aquellas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual, convenciones colectivas, pactos o fallos arbitrales, y en especial aquellas conductas calificadas expresamente como faltas graves por las partes.

ARTÍCULO 71. PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN

Para la terminación del contrato por justa causa por parte del empleador, se garantizará el derecho de defensa y el debido proceso, agotando las siguientes etapas:

1. **Comunicación formal:** Notificación al trabajador o trabajadora sobre la apertura del proceso

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

2. **Formulación de cargos:** Indicación escrita y clara de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, citando las normas o cláusulas presuntamente infringidas.
3. **Traslado de pruebas:** Entrega al trabajador de las pruebas que soportan los cargos para que pueda conocerlas fehacientemente.
4. **Diligencia de descargos:** Espacio para que el trabajador presente su versión de los hechos, controvierta las pruebas en su contra y aporte las que considere necesarias.
5. **Decisión motivada:** Notificación del pronunciamiento definitivo, el cual debe identificar con precisión las causas que dieron lugar a la terminación.

Parágrafo 1: El despido sigue siendo una potestad propia del empleador y no requiere de proceso disciplinario, pues no es una sanción, Compete al empleador demostrar la justa causa ante el Juez Laboral en caso de ser necesario. CSJ. M.P. Emilio Beltrán Quintero Rdo2 50708 (S.L. 670-2018).

CAPÍTULO XXI

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 72. RECLAMOS TRABAJADORES DE PLANTA: Los reclamos de los trabajadores de planta se presentarán ante su jefe inmediato o ante el proceso de Gestión Humana, quienes los oirán y resolverán conforme a la ley, el contrato de trabajo y este Reglamento.

ARTÍCULO 73. RECLAMOS TRABAJADORES EN MISIÓN: Los reclamos de los trabajadores en misión se presentarán ante el proceso de Contratación o de Servicio al Cliente de **DAR**

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

AYUDA TEMPORAL S.A., quienes actuarán como interlocutores ante la Empresa Usuaría cuando sea necesario, resolviendo la solicitud dentro de los términos legales y contractuales vigentes.

ARTÍCULO 74. ASESORÍA: En el trámite de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador podrá asesorarse de la organización sindical respectiva, de conformidad con la ley.

PARÁGRAFO: EXCLUSIÓN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES: En **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, salvo aquellas pactadas expresamente por escrito en el contrato de trabajo o sus otrosíes. En consecuencia, cualquier beneficio, auxilio o gratificación otorgada de manera unilateral y liberal por la **Empresa Usuaría** a los trabajadores en misión, no constituye salario, ni prestación social, ni derecho adquirido exigible a la Empresa de Servicios Temporales, ni modifica las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

ARTÍCULOS 75. Adoptase como parte integrante el Reglamento Interno de Trabajo lo ordenado por la ley 1010 de 2006 que previenen las conductas de acoso laboral y determina el procedimiento para redimir los conflictos que en este sentido se presenten. Por lo tanto, se entiende como Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

PARÁGRAFO: Deberá protegerse el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre los compañeros de trabajo y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 76. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado **por razones** de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde El punto de vista laboral.

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

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones menospreciando el 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.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 77. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 78: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- d)** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e)** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f)** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g)** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h)** La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i)** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j)** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 79. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a)** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- b)** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c)** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d)** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e)** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f)** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g)** las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.


- m)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o)** 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 de conformidad con la legislación vigente.
- p)** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 80. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA

La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

- a)** Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de presunto acoso laboral.
- b)** Utilizar medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
- c)** Incluir anualmente dentro de los programas de capacitación tácticas para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.

 Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- d) Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- e) Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de DAR AYUDA TEMPORAL S.A, de promover un ambiente de sana convivencia laboral.
- f) Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- g) Establecer el procedimiento interno para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos del presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.

ARTÍCULO 81: PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: ser interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboren en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

El Comité de Convivencia Laboral de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. será el órgano competente para recibir, analizar y adelantar el procedimiento preventivo interno a las quejas que se presenten por presuntas conductas de acoso laboral. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, la Ley 1010 de 2006 y demás normas que las adicionen, modifiquen o complementen.

CAPÍTULO XXIII

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ADOPCIÓN DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

ARTICULO 82: De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, DAR AYUDA TEMPORAL S.A. se sujetará al Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, aplicando la política interna de prevención, y los mecanismos para atender, prevenir, investigar y sancionar dicho acoso, brindando las garantías de protección dentro del ámbito de su competencia. De igual manera, se aplicarán las demás normas y disposiciones legales que sean expedidas con el mismo fin.

PARAGRAFO: Las políticas, protocolos, rutas, lineamientos, directrices, entre otros, que promueva y establezca DAR AYUDA TEMPORAL S.A con la finalidad antes mencionada, son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores de planta y en misión.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

DAR AYUDA TEMPORAL S.A. está firmemente comprometida con garantizar un ambiente laboral seguro, digno y respetuoso, libre de acoso sexual y de cualquier forma de violencia. Nuestra política se enfoca en la prevención, protección y atención oportuna de estas conductas, en estricto cumplimiento con la Ley 2365 de 2024 y demás normativas aplicables. Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual y actuamos con debida diligencia para proteger los derechos y la dignidad de todos nuestros trabajadores.

Para efectos de esta política, entendemos el acoso sexual laboral como cualquier tipo de persecución, hostigamiento, asedio o chantaje con connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesta a través de un ejercicio de poder, ya sea de superior a subordinado, entre compañeros, o incluso de subordinado a superior. Esta conducta puede ser mediada por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, o la posición laboral, y puede ocurrir una o varias veces en nuestro entorno de trabajo.

Se considera acoso sexual laboral a toda conducta que se enmarque dentro de los siguientes actos:

- Actos o comentarios lascivos.
- Propuestas sexuales explícitas o implícitas.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

- Insultos o chistes de connotación sexual.
- Contacto físico no deseado.
- Exhibición de material pornográfico o de connotación sexual explícita.
- Cualquier conducta que genere intimidación, hostilidad o humillación con fines sexuales.

Para lograr un ambiente de trabajo seguro y digno, hemos establecido mecanismos de comunicación accesibles y confidenciales para recibir quejas o denuncias:

- **Correo Electrónico:** maria.ortega@darayuda.com.co
- **Sitio Web:** A través de la sección "Contáctenos" <https://darayuda.com.co/contacto/>
- **Canal Físico:** En la oficina de Gestión del Talento.
- **Ante el Comité para la Prevención y Atención del Acoso Sexual**

Toda persona que presente una queja o denuncia, tiene derecho a ser tratada bajo los siguientes principios:

- **Pro persona y pro víctima:** Actuamos priorizando el bienestar de la persona afectada.
- **Igualdad y equidad:** Garantizamos un trato justo y sin discriminación.
- **Debido Proceso:** Aseguramos que todas las partes sean escuchadas, con plenas garantías procesales.
- **Confidencialidad:** La información y las identidades de las personas involucradas se manejarán con la máxima reserva.
- **Imparcialidad y Celeridad:** La investigación se realizará de manera objetiva y en el menor tiempo posible.
- **Cero Tolerancia:** Las conductas constitutivas de acoso sexual, así como cualquier conducta de violencia y/o discriminación contra cualquier persona de la compañía no serán toleradas.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Hemos diseñado procedimientos internos que garantizan el cumplimiento normativo en este sentido. Al recibir una queja o denuncia, se activará el siguiente proceso:

1. **Recepción y Evaluación:** El comité encargado recibe la denuncia.
2. **Investigación Confidencial:** Se realiza una investigación discreta y objetiva para recolectar pruebas y escuchar a las partes.
3. **Análisis y Recomendación:** El comité encargado emite un informe y recomendaciones de acciones a tomar, que pueden incluir medidas de protección para la víctima y acciones disciplinarias.
4. **Acciones Correctivas y Sanciones:** Se aplicarán las medidas correctivas y sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente.

DAR AYUDA TEMPORAL S.A. se compromete a realizar campañas de sensibilización y capacitaciones periódicas para todos los trabajadores, con el fin de informar sobre esta política, los canales de denuncia y los riesgos del acoso sexual laboral, promoviendo una cultura de respeto, prevención y cero tolerancia.

CAPÍTULO XXIV

TELETRABAJO – TRABAJO REMOTO – TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 83. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo 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.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

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. decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 84. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos. Lo anterior de conformidad con el Artículo. 1 del decreto 1227 de 2022. y demás normas que lo complementen, adicionen o sustituyan.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

ARTÍCULO 85. Trabajo Remoto, Trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo remoto, de mutuo acuerdo, caso en el cual se registrá por la Ley 2121 del año 2021, su decreto reglamentario 555 de 2022 o por las normas que lo complementen o adicione o sustituyan.

ARTÍCULO 86. Trabajo en Casa. Trabajadores y empleadores podrán acudir a la modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción. Caso en el cual se registrá la Ley 2088 del año 2021 por las normas que lo complementen, adicione o sustituyan.

ARTÍCULO 87. Desconexión Laboral. El empleador se abstendrá de dar órdenes a sus empleados por fuera del horario laboral y a contactarlo, bien sea a través de herramientas tecnológicas o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Lo anterior de conformidad con la política interna establecida por la empresa para estos efectos. Lo anterior de conformidad con la ley 2191 DE 2022.

PARÁGRAFO 1. Excepciones. Según la LEY 2191 DE 2022

No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro; c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 88. PUBLICACIÓN. De conformidad con el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025), **DAR AYUDA TEMPORAL S.A.** publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos y a través de un medio virtual de fácil acceso permanente para todos los trabajadores.

En el caso de existir lugares de trabajo separados o trabajadores en misión en instalaciones de empresas usuarias, la publicación se entenderá surtida a través del medio virtual dispuesto por la empresa, sin que se requiera la fijación física en cada uno de dichos lugares.

Adicionalmente, la empresa podrá cargar el reglamento en su página web oficial o enviarlo a los trabajadores mediante canales digitales propios (como correo electrónico o aplicaciones corporativas), manteniendo la constancia de dicha actuación para los fines legales pertinentes.

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO. 89. El presente Reglamento entrará a regir una vez cumplido el procedimiento de publicación y agotado el término de objeciones por parte de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo** (modificado por la Ley 1429 de 2010). A partir de su entrada en vigencia, se entienden incorporadas en él todas las normas laborales o conexas que lo adicionen, complementen, modifiquen o sustituyan.

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

CAPÍTULO XXVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO. 90. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO. 91. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del C.S.T).

DIEGO ARCILA MORANT
CC: 98.543.416
Representante Legal
DAR AYUDA TEMPORAL S.A.
Fecha: 08 de mayo de 2026
Dirección: Carrera 46 # 52-140

⚠ Este contenido está protegido por derechos de autor y es propiedad exclusiva de su creador. Es prohibido su reproducción, distribución, modificación o uso total o parcial generando sanciones legales.

Nuestra experiencia
sabe dar respuesta
a sus necesidades

Cra. 46 # 52 -140 Pisos 10 y 11 Medellín, Colombia
PBX./WhatsApp: +57 (604) 251 22 00
E.Mail: info@darayuda.com.co
 @darayudatemporal



00 - 502493-1

