

CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1: El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S., aplica para todas sus dependencias y ciudades o departamentos donde tengan oficinas, seccionales, sucursales o agencias establecidas o por crear.

A todas y cada una de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo quedan sometidos tanto Concesión Costera Cartagena Barranquilla S.A.S. como todos sus trabajadores, incluyendo aprendices, practicantes, contratistas, subcontratistas y terceros, en los casos o situaciones en que les sea aplicable, conforme a la naturaleza de sus funciones, el vínculo contractual o legal que los une con la empresa, y las disposiciones normativas vigentes.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire desempeñar un cargo en CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S., tendrá que contar con un perfil acorde con los cargos ofrecidos, realizar las entrevistas y pruebas requeridas y para ser registrado como aspirante, deberá acompañar su postulación con los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía, de extranjería, visa o permiso de trabajo o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Tarjeta profesional o documento equivalente para el caso de técnicos, tecnólogos y profesional Autorización escrita del Ministerio Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de los dos (2) últimos empleos, en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor ejecutada.
- Certificado de la administradora de fondos de pensiones o entidad equivalente según la ley; y entidad promotora de salud a los cuales se encuentra afiliado.
- Certificados de estudios realizados de acuerdo con el perfil de cargo.
- Además de los anteriores documentos, el aspirante deberá aprobar todos los requisitos de ingreso, como pruebas psicotécnicas y prueba técnica, exigidas por la empresa, así como los demás requisitos establecidos para el cargo al que aspire.
- Cualquier otro que la empresa considere.

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

CAPÍTULO III POSTULADOS GENERALES DE TRABAJO DECENTE, DIGNO E IGUALDAD

ARTÍCULO 3. Principios rectores del trabajo decente y digno. La Empresa reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección constitucional, y se compromete a desarrollar sus relaciones laborales conforme a los principios de trabajo decente y digno, promoviendo condiciones que garanticen la dignidad humana, la estabilidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, la protección de los derechos fundamentales y el respeto por la persona trabajadora.

Este postulado orienta todas las actuaciones de la Empresa en materia laboral, cualquiera sea la modalidad contractual o la forma de vinculación permitida por la ley.

ARTÍCULO 4. Igualdad de trato y no discriminación. La Empresa garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la permanencia, la formación, la promoción, la evaluación, la remuneración y la terminación de la relación laboral, y prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta fundada, entre otros, en razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico o racial, nacionalidad, situación migratoria, discapacidad, estado civil, estado de salud, religión, opinión política, responsabilidades familiares o de cuidado, o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 5. Enfoque diferencial y acciones de inclusión laboral. La Empresa reconoce que determinadas personas o grupos pueden enfrentar barreras estructurales para el acceso y ejercicio del trabajo en condiciones de igualdad, por lo cual orientará su gestión laboral bajo un enfoque diferencial, promoviendo medidas de inclusión, ajustes razonables y acciones afirmativas, cuando a ello hubiere lugar, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 6. Corresponsabilidad en el cuidado y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La Empresa reconoce el valor social del trabajo de cuidado y promoverá condiciones que faciliten la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, bajo criterios de

corresponsabilidad, equidad y sostenibilidad organizacional, especialmente respecto de quienes tengan responsabilidades de cuidado debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 7. Ambientes laborales libres de violencias, acoso y discriminación. La Empresa adopta como principio institucional la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, acoso o conducta contraria a la dignidad humana en el mundo del trabajo, y se compromete a promover entornos laborales seguros, respetuosos y libres de conductas que afecten la integridad física, psicológica o moral de las personas trabajadoras, cualquiera sea su forma de vinculación.

ARTÍCULO 8. Estabilidad laboral y debida diligencia en la gestión del empleo. La Empresa orientará su gestión del recurso humano bajo criterios de estabilidad laboral, previsibilidad y responsabilidad, adoptando prácticas de debida diligencia en la administración del empleo, especialmente en los procesos de vinculación, evaluación, reorganización, modificación de condiciones y terminación de las relaciones laborales, en los términos previstos por la ley.

ARTÍCULO 9. Formación, capacitación y desarrollo de competencias. La Empresa reconoce la formación y la capacitación como instrumentos esenciales para la productividad, la empleabilidad y el desarrollo integral de las personas trabajadoras, y promoverá el fortalecimiento de competencias laborales, técnicas y transversales, de conformidad con las necesidades organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional.

ARTÍCULO 10. Cláusula de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, según la empresa determine que corresponda, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11: Naturaleza de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en un entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 12: Características de la relación de aprendizaje. 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, según se detalla en un próximo artículo.

PARÁGRAFO 1. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de ésta, 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 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 13: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- 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.
- 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.
- 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.

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.

ARTÍCULO 14: 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.

ARTÍCULO 15: 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.

ARTÍCULO 16. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 17. A los aprendices les aplican todas las obligaciones y prohibiciones propias de los trabajadores, destacando pero sin limitarse a las siguientes:

- 1) Las disposiciones estipuladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Las prescripciones de orden establecidas en este reglamento.
- 3) Las establecidas en este reglamento.
- 4) Concurrir asiduamente tanto a los cursos en etapa lectiva como a su trabajo, con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- 5) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
- 6) Conocer y seguir los procedimientos establecidos por LA EMPRESA

ARTÍCULO 18. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales riesgos laborales durante fase lectiva y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes durante la fase práctica o durante toda la formación dual.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

CAPÍTULO V PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 19: La empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 20: El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 21: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte ($\frac{1}{5}$) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 22: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, y sin lugar a indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 23: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO VII ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, MODALIDADES, FLEXIBILIDAD Y DESCONEXIÓN

ARTÍCULO 24: Organización del tiempo de trabajo. La Empresa organizará el tiempo de trabajo conforme a los límites legales vigentes, procurando una distribución razonable, equilibrada y eficiente de las jornadas, en armonía con las necesidades del servicio, la productividad y la protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. La organización del tiempo de trabajo se orientará por criterios de racionalidad, previsibilidad y respeto por los derechos laborales.

ARTÍCULO 25: Modalidades de trabajo y prestación del servicio. La Empresa reconoce y podrá aplicar las distintas modalidades de prestación del servicio previstas en la ley, incluyendo el trabajo presencial, el trabajo a distancia, el teletrabajo y otras formas legalmente permitidas, atendiendo a la naturaleza del cargo, las funciones asignadas y las condiciones organizacionales. La definición y aplicación de dichas modalidades se realizará bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

ARTÍCULO 26: Flexibilidad laboral y adaptabilidad organizacional. La Empresa promoverá esquemas de flexibilidad laboral que permitan adaptar la organización del trabajo a las dinámicas productivas y a las necesidades razonables de las personas trabajadoras, sin desmedro de sus derechos laborales ni afectación de la continuidad del servicio. La flexibilidad laboral se entenderá como un instrumento de gestión responsable y no como una renuncia a las garantías mínimas establecidas en la ley.

ARTÍCULO 27: Conciliación y corresponsabilidad en la gestión del tiempo. En desarrollo del principio de corresponsabilidad, la Empresa podrá contemplar medidas orientadas a facilitar la conciliación entre el trabajo, la vida personal y las responsabilidades familiares o de cuidado, especialmente respecto de personas trabajadoras que acrediten situaciones particulares que así lo ameriten, en los términos previstos por la ley.

Estas medidas deberán armonizar las necesidades individuales con la sostenibilidad operativa de la Empresa.

ARTÍCULO 28: Jornada flexible y distribución del tiempo de trabajo. La Empresa podrá contemplar esquemas de jornada flexible y de distribución del tiempo de trabajo, dentro de los límites legales, con el fin de promover la eficiencia, la productividad y el bienestar laboral, siempre que se garantice el cumplimiento de las funciones asignadas y la observancia de las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 29: Derecho a la desconexión laboral. La Empresa reconoce el derecho a la desconexión laboral como parte integral de la protección del tiempo de descanso, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal, y promoverá prácticas organizacionales que eviten requerimientos, comunicaciones o cargas laborales fuera de la jornada de trabajo, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley.

ARTÍCULO 30: Uso responsable de las tecnologías de la información y las comunicaciones. La Empresa promoverá el uso responsable, adecuado y proporcional de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el desarrollo de las relaciones laborales, procurando que su utilización no derive en afectaciones indebidas al tiempo de descanso, la intimidad o la dignidad de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 31: Igualdad y no discriminación en la aplicación de modalidades y esquemas flexibles. La aplicación de modalidades de trabajo, esquemas de flexibilidad y medidas de conciliación deberá realizarse bajo criterios objetivos y verificables, sin generar tratos diferenciados injustificados, privilegios indebidos o discriminaciones directas o indirectas entre las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 32: Cláusula de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, a criterio de la Empresa, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO VIII JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 33: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

- 1) Personal Administrativo - Funciones Administrativa** De lunes a jueves de 7:45 a.m. a 5:00 p.m., y los viernes de 7:45 a.m. a 4:00 p.m., con una (01) hora de descanso que puede ser disfrutada entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m.

El horario anterior, aplicará para los siguientes cargos:

- Analista De Gestión Documental
- Asistente Administrativo
- Analista Contable

- Analista De Parque Automotor
- Analista De Sistemas
- Asistente Predial
- Analista de seguridad vial

Nota: Este horario también aplicará para cargos de denominación similar que se encuentren asignados a la Funciones Administrativa (Analistas, asistentes, auxiliares que desempeñen funciones administrativas).

2) Personal de Operación y Mantenimiento: De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. con una hora (01) de descanso que puede ser disfrutada entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m. y sábados de 7:30 a.m. a 12:00 p.m. El horario anterior, aplicará para los siguientes cargos:

- Almacenista (Administrativo)
- Jefe De Peaje
- Supervisor De Operaciones
- Supervisor De Redes Y Telecomunicaciones
- Técnico En Peajes
- Supervisor De Peaje Administrativo
- Supervisor Electromecánico
- Operador De Vehículo Pesado (Mantenimiento)
- Auxiliar De Seguridad Vial
- Conductor De Demarcación Vial
- Operador De Maquinaria Múltiple
- Servicios Generales Centro De Control De Operaciones
- Servicios Generales Peaje
- Servicios Generales Área De Servicios
- Supervisor De Mantenimiento
- Oficial De Obra
- Auxiliar De Tránsito
- Operador De Maquinaria
- Supervisor De Control De Mantenimiento
- Supervisor De Seguridad Vial
- Conductor (Mantenimiento)
- Ayudante De Mantenimiento

Nota: Este horario también aplicará para cargos de denominación similar que se encuentren asignados a la operación y el mantenimiento (Oficial, auxiliar, supervisor, operador, ayudante e inspector).

- 3) Conductores Administrativos:** De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., con dos (02) horas de descanso dividida en dos fracciones, de las cuales una (01) obligatoriamente debe ser disfrutada entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m. Y los sábados de 7:30 a.m. a 12:00 p.m.
- 4) Servicios Generales Sede Administrativa Principal:** De lunes a jueves de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., con una (01) hora de descanso que puede ser disfrutada entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m. Y los viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
- 5) Personal operativo en turnos:** La asignación se realizará conforme a la rotación o programación interna establecida, garantizando el disfrute del día de descanso correspondiente y respetando los límites legales en cuanto a jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. En virtud de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del C.S.T., la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en Colombia se disminuirá gradualmente hasta llegar a 42 horas a la semana. A partir del 15 de julio de 2023, dicha jornada se reducirá a 47 horas semanales; a partir del 15 de julio de 2024, a 46 horas semanales; a partir del 15 de julio de 2025, a 44 horas semanales; y, a partir del 15 de julio de 2026, a 42 horas semanales. Este cambio impacta a los trabajadores sujetos a la jornada máxima.

PARÁGRAFO 2. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con un lapso de descanso que se adapte a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 3. El hecho de que la Empresa disponga de manera voluntaria que la jornada laboral está por debajo de la máxima legal semanal no implica que haya una reducción de la jornada laboral, ya que la Empresa podrá en cualquier momento, hacer efectivo el tiempo restante con el fin de completar la jornada máxima legal. El hecho de que la Empresa instruya a los trabajadores para completar las horas máximas legales de trabajo semanales no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones laborales.

PARÁGRAFO 4. La Empresa conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores dentro de los turnos establecidos.

PARÁGRAFO 5. Se podrá ampliar la jornada hasta por dos (2) horas con relación a la jornada máxima legal, de mutuo acuerdo, sin que ello genere tiempo suplementario a fin de que los empleados puedan gozar de un descanso total el sábado.

PARÁGRAFO 6. Cuando por motivos de fuerza mayor se determine la suspensión del trabajo por un tiempo mayor a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique el pago de recargos.

PARÁGRAFO 7. Los trabajadores que realicen turnos de trabajo podrán ser rotados periódicamente para lo cual se les debe informar con antelación, sin lugar a que puedan presentarse reclamaciones por la modificación en las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 34. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 35. Si la Empresa llegare a tener cincuenta (50) o más trabajadores que laboren la jornada máxima semanal legal, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Esta jornada se reducirá proporcionalmente conforme lo establece el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 36. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de la jornada máxima legal, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 37. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar 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.

ARTÍCULO 38. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal vigente dentro de la jornada ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del C.S.T. (Artículo 2o de la Ley 2101 del 2021) A partir del inicio de la reducción progresiva de la jornada de trabajo prevista en la Ley 2101 de 2021, las horas de la jornada semanal a tener en cuenta para la jornada flexible, se ajustarán al máximo que rija en cada momento, con la correspondiente distribución diaria y proporcional, ajustada a dicha reducción.

ARTÍCULO 39. La Empresa podrá ampliar la duración de la jornada de trabajo en más de la jornada máxima legal diaria y semanal cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve

a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de la jornada máxima legal diaria y semanal (Artículo 165 Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 40. Trabajo sin solución de continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 41. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado. La Empresa podrán acordar con alguno(s) de su(s) trabajador(es) según aplique horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

Para estos efectos, el trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por la Empresa, que estará obligada a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO IX HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 42. De conformidad con la ley, el trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00a.m., de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 43. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. El trabajo suplementario o de horas extras, diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

El salario asignado a los trabajadores comprendidos en este artículo incluye las funciones que deban cumplir durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria o el tiempo requerido para cumplir a cabalidad con sus respectivas asignaciones.

Por ello se presume que al momento de acordar el salario las partes han tenido en cuenta la naturaleza de sus funciones y por ende no podrá haber lugar a reclamaciones posteriores por este concepto.

ARTÍCULO 45. Tasas y liquidación de recargos.

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

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La presente disposición entrará en vigencia a partir del 25 de diciembre de 2025, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 46. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando previa y expresamente lo autorice a sus trabajadores. En el evento de tener por un asunto imprevisto o por emergencia o situaciones de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento o en las normas aplicables.

CAPÍTULO X DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 47: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. 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 en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 48: La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que sí faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. No tiene derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 49. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1) El trabajo dominical y en día festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario diurno, que se irá incrementando de manera gradual de la siguiente manera:

- A partir del 1 de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 1 de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

- A partir del 1 de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.
 - Lo anterior, sin perjuicio de que la Empresa decida acogerse al recargo del 100% en cualquiera de las fechas anteriores.
- 2) Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
 - 3) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
 - 4) El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.
 - 5) El trabajador que labore habitualmente los días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del reconocimiento en dinero del recargo.

PARÁGRAFO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Para todos los efectos, la expresión "dominical" se entenderá que trata del "día de descanso obligatorio".

ARTÍCULO 50. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 51: El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 13 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 52: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO XI VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 53: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186).

ARTÍCULO 54: La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

PARÁGRAFO: La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para vacaciones colectivas y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 55: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 56: Solo podrá compensarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones, siendo obligatorio permitir el disfrute en tiempo de los días restantes. Esta compensación se podrá formalizar a través de acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador. Para la compensación de dinero de estas vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, art. 189).

ARTÍCULO 57: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190 C.S.T)

ARTÍCULO 58: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO: La empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina, y la remuneración recibida por la misma. (D. 13/67, art. 5º).

ARTÍCULO 59: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 60: El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel que termine las vacaciones. El incumplimiento de esta obligación produce la terminación intempestiva del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XII PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 61. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir a entierros de compañeros de trabajo, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, para asistir a obligaciones escolares como acudiente, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, por licencia de luto, licencia de paternidad o maternidad, licencia para el cuidado de la niñez, y, podrá acordarse un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo cuando se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte hacia y desde el trabajo.

La concesión de estos permisos se sujeta a las siguientes condiciones y a las reglamentadas en los próximos artículos:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, sin embargo, el trabajador deberá dar aviso de su imposibilidad de asistir a la empresa a su jefe inmediato antes del inicio de su jornada laboral, o en el evento de presentarse la calamidad durante esta última tendrá que hacerlo antes de ausentarse de las instalaciones de ésta.

El trabajador deberá acreditar mediante los medios idóneos la situación que da lugar al permiso por calamidad doméstica de manera concomitante a la solicitud del permiso, o estando en imposibilidad de hacerlo en ese momento lo hará con posterioridad en un término razonable.

El periodo de duración de la licencia por calamidad doméstica será fijado de común acuerdo por el trabajador y empleador atendiendo al principio de razonabilidad. En todo caso, la concesión de la licencia por calamidad doméstica se encontrará supeditada a la existencia de un lapso razonable entre los permisos remunerados concedidos mensualmente al trabajador, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con (1) un día de anticipación y el permiso se concederá siempre y cuando el número de trabajadores que se ausenten no afecte el funcionamiento de la empresa.

- Se concederá 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009. En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o la diligencia de que este se trate, sin exceder del tiempo convenido. En caso de que lo hagan, la empresa no remunerará el tiempo empleado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Además de los permisos anteriormente descritos, la empresa concederá los permisos establecidos en el programa de bienestar vigente o en políticas, reglamentos instrucciones y demás actos emanados del Empleador que reglamenten la materia. cualquier política, reglamento, manual o acto de la Empresa que reglamente el asunto.

ARTÍCULO 62. La Empresa otorgará la licencia para el cuidado de la niñez al padre, madre o quien detente el cuidado y custodia personal del menor de edad que padezca de una enfermedad o condición terminal. Su duración es de diez (10) días hábiles al año (continuos o discontinuos)

Para su otorgamiento, el trabajador deberá suscribir un mutuo acuerdo con la Empresa y aportar certificado del médico tratante donde conste el diagnóstico médico y la necesidad de acompañamiento del menor.

ARTÍCULO 63. La trabajadora que esté en estado de embarazo tiene derecho en la época de parto, a una licencia de maternidad equivalente a dieciocho (18) semanas remuneradas, con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

La licencia de maternidad preparto será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas iniciales.

Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Ley 1822 de 2017).

ARTÍCULO 64. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada por paternidad, la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o compañera, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará a una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 65. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando, cumplan las condiciones y requisitos establecidos por la ley.

En el caso de la madre, la licencia parental compartida es independiente al descanso por lactancia.

Condiciones:

- a) El tiempo de la licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previa a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.
- c) El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- d) En ningún caso, se podrán fragmentar, intercalar, ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- e) Será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente.
- f) Pago de la licencia parental compartida será a cargo de la EPS, acorde con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 66. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

En el caso de la madre, la licencia parental flexible de tiempo parcial es independiente del permiso de lactancia.

Condiciones:

- a) Padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad.
- b) Madres podrán usar esta figura a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- c) El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previa a la fecha probable del parto.
- d) Los periodos de tiempo seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, por lo que, siempre deben ser continuos, salvo que exista acuerdo entre La Empresa y el trabajador.
- e) Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.
- f) El pago de la licencia parental flexible de tiempo parcial estará a cargo de La Empresa o la EPS.
- g) También podrá ser utilizada por madres y/o padres que hagan uso de la licencia parental compartida.

CAPÍTULO XIII

SALARIO MÍNIMO LEGAL. LUGAR, DÍA, HORA DE PAGOS Y PERIODO QUE LOS REGULA

ARTÍCULO 67. Factores de evaluación objetiva del trabajo. La Empresa podrá tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento,

interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

ARTÍCULO 68: Formas y libertad de estipulación:

- 1)** La empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. y sus trabajadores 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) SALARIO INTEGRAL:** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se 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. 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 a la seguridad social y parafiscales se disminuye en un 30%. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 69: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, aquel estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 70: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (CST, art. 138, num. 1º). En la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. el periodo de pago para todos los trabajadores es mes vencido y se llevará a cabo de forma quincenal.

ARTÍCULO 71: En la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. el salario se pagará en dinero, mediante depósito bancario, cheque o a través de los medios electrónicos en la cuenta bancaria indicada y registrada por el trabajador, conforme al artículo 134 del C.S.T. así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los 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.
3. La empresa, con autorización previa escrita del trabajador, por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma del valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios o prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.
4. La empresa podrá establecer esquemas de salario variable e igualmente tener diferencias de salarios con fundamento en los criterios establecidos por la empresa para la compensación.

ARTÍCULO 72. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 sobre "pagos que no constituyen salario" (artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 73. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales (Artículo 70 C.S.T).

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 74. Es obligación de la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. De igual forma, le corresponde garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(SG-SST), y en el marco de su deber de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 75. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por la EPS (ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD) a la que se encuentren afiliados los trabajadores, o por la empresa administradora de riesgos laborales (ARL), según el caso. En caso de no afiliación por causa atribuible al empleador, los servicios estarán a cargo de éste, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 76. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea

examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en caso de esto último, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 77. Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos disponga la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antedichos, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de lesiones y enfermedades de origen laboral. Es obligación de los trabajadores acatar la política de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas vigente en la empresa, por lo que se prohíbe la posesión, distribución, venta y consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, o cualquier sustancia prohibida o restringida por la legislación colombiana, en las instalaciones de la empresa, espacios de trabajo, durante la ejecución de actividades laborales y en los vehículos al servicio de la compañía; como también presentarse a laborar en estado de embriaguez y/o resaca (guayabo), o bajo los efectos de cualquier otra sustancia psicoactiva. El empleador puede requerir a los trabajadores en cualquier momento dentro de la jornada laboral, sin requerir de previo aviso, para que estos se sometan a evaluaciones médicas, exámenes de laboratorio –invasivos o no- y/o a pruebas de tamizaje para la detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas (marihuana, cocaína, éxtasis, anfetaminas, opioides y benzodiazepinas, entre otros). Todo lo anterior según la implementación y justificación técnica que se encuentre en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y conforme a las políticas o programas de prevención de consumo de alcohol y drogas. El no sometimiento a las mencionadas pruebas por parte del empleado, así como su resultado positivo, puede ser considerado como falta grave al reglamento interno de trabajo y representa una causal para imponer sanciones disciplinarias y/o justa causa para la terminación del contrato de trabajo, con observancia del procedimiento correspondiente.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud en el trabajo de la empresa, que le haya comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 79. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la remisión al médico correspondiente, adoptando, además, todas las medidas que se consideren necesarias y

suficientes para reducir, al mínimo, las consecuencias del accidente, que deberá denunciar en los términos del D.L 1562 de 2012.

ARTÍCULO 80. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, aún el más leve o de apariencia insignificante, está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La empresa no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (Artículo 221 del C.S.T).

ARTÍCULO 81. La empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridas a sus trabajadores, determinando en cada caso, la gravedad y la frecuencia de los mismos, conforme al reglamento que, para tal efecto, se expida. Todo accidente de trabajo deberá ser avisado por el empleador a la ARL dentro de los términos establecidos en las normas que rigen la materia.

ARTÍCULO 82. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales contenidas en el C.S.T., Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y demás normas concordantes o que, con tal fin, se establezcan.

CAPÍTULO XV

ESTABILIDAD LABORAL, DEBIDA DILIGENCIA, TRANSPARENCIA Y DEBIDO PROCESO INTERNO

ARTÍCULO 83. Principio de estabilidad laboral. La Empresa reconoce la estabilidad laboral como un principio orientador de las relaciones de trabajo y se compromete a administrar el empleo bajo criterios de continuidad, previsibilidad y responsabilidad, en armonía con las necesidades organizacionales, la productividad y el respeto por los derechos laborales.

ARTÍCULO 84. Gestión responsable del empleo y debida diligencia laboral. La Empresa desarrollará su gestión del recurso humano bajo estándares de debida diligencia, entendida como la adopción de prácticas razonables, proporcionales y transparentes en los procesos de vinculación, permanencia, evaluación, modificación de condiciones y terminación de las relaciones laborales, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 85. Protección reforzada y enfoques de especial cuidado. La Empresa reconocerá y observará los enfoques de protección reforzada previstos en el ordenamiento jurídico para determinadas personas trabajadoras o situaciones particulares, y adoptará medidas razonables que permitan prevenir afectaciones indebidas a sus derechos, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 86. Transparencia y trazabilidad en la gestión laboral. La Empresa promoverá prácticas de transparencia y trazabilidad en la administración del empleo, garantizando que las decisiones relevantes en materia laboral respondan a criterios objetivos, verificables y coherentes con el marco normativo aplicable, sin perjuicio de las facultades legales del empleador.

ARTÍCULO 87. Debido proceso interno en las actuaciones laborales. La Empresa observará los principios del debido proceso en las actuaciones internas que puedan afectar derechos laborales, garantizando, según corresponda, la información, la posibilidad de manifestación, la valoración objetiva de los hechos y la adopción de decisiones razonadas, en los términos previstos por la ley.

Este postulado no implica la creación de procedimientos distintos a los legalmente exigidos ni la limitación de las facultades disciplinarias o de dirección del empleador.

ARTÍCULO 88. Proporcionalidad y razonabilidad en las decisiones laborales. Las decisiones adoptadas por la Empresa en materia laboral se regirán por criterios de proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo a la naturaleza de los hechos, las circunstancias del caso concreto y el marco normativo aplicable, evitando actuaciones arbitrarias o desmedidas.

ARTÍCULO 89. Prevención de conflictos y gestión temprana de controversias. La Empresa promoverá mecanismos de prevención, gestión temprana y tratamiento adecuado de situaciones que puedan derivar en conflictos laborales, con el fin de preservar relaciones de trabajo armónicas y sostenibles, sin perjuicio del ejercicio de los derechos individuales o colectivos reconocidos por la ley.

ARTÍCULO 90. Articulación con sistemas internos de gestión. Los postulados contenidos en el presente capítulo se articularán con los sistemas internos de gestión laboral, de cumplimiento, de seguridad y salud en el trabajo y demás instrumentos organizacionales que adopte la Empresa, garantizando coherencia, consistencia y alineación normativa.

ARTÍCULO 91. Cláusula de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, a criterio de la Empresa, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO XVI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 92. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y todas las demás personas con quien tenga interacción en razón a su labor.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, con el fin de evitar, especialmente, los accidentes de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Dar cumplimiento a todas las normas de seguridad establecidas por la compañía.
- k) Permitir las requisas que la empresa considere necesarias.
- l) Asistir, participar y aprobar todos los programas de capacitación que desarrolle la empresa.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 126)

CAPÍTULO XVII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 93. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S., es el siguiente:

- Gerente General
- Director, auditor
- Subdirector
- Coordinador

- Especialista
- Profesional, residente, ingeniero auxiliar
- Almacenista, analista, asistente, jefe de peaje, supervisor
- Técnico, Auxiliar
- Operador, Inspector, supernumerario
- Conductor
- Servicios generales, Ayudantes, auxiliar de seguridad vial

De los cargos anteriores, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. la Dirección de Talento y Gestión empresarial, la Coordinación de Talento Humano y la Gerencia General.

Todos los trabajadores están subordinados a aquel que en orden ascendente le siga. En todas las relaciones entre los trabajadores de la empresa se respetará y seguirá el orden jerárquico antes dicho y para toda solicitud o reclamo del trabajador se agotará el mismo.

PARÁGRAFO. En caso de inclusión de nuevos cargos, modificación de funciones o cambios en el orden jerárquico dentro de la estructura organizacional de la empresa, Concesión Costera Cartagena Barranquilla S.A.S. procederá a comunicar formalmente dichos cambios a los trabajadores, a través de los canales institucionales establecidos. Asimismo, se anexará al presente Reglamento Interno de Trabajo el nuevo organigrama o listado actualizado de cargos, el cual hará parte integral del mismo para todos los efectos legales, sin que sea necesario modificar el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 94. 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, ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 95. Ninguna persona menor de dieciocho (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 del 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 (2) 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. (Art. 117 Cod. Infancia y Adolescencia).

ARTÍCULO 96. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar, autorización del inspector del trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia. Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades indicadas en este artículo. Con las limitaciones previstas en el Código de Infancia y Adolescencia.

ARTÍCULO 97. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- 1) Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- 2) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Art. 114 Cod. Infancia y Adolescencia)

ARTÍCULO 98. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. (Art. 115 Código de Infancia y Adolescencia).

CAPÍTULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 99. Son obligaciones especiales de CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S.:

- 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 y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - 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;
 - 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;
 - 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.
 - Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 - 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.
- 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 traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
- 9) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

- 10) 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. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- 11) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, 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.
- 12) 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.
- 13) 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.

La Empresa 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.
- 14) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, 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.
- 15) 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.

- 16) 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.
- 17) De contar con hasta 500 trabajadores, la Empresa deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberá 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 la Empresa, de forma voluntaria, pueda 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.

La Empresa 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.

PARÁGRAFO 1. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de arriba será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, tiempo durante el cual la Empresa iniciará un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO 2. Cuando la Empresa acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

ARTÍCULO 100. Entornos laborales flexibles. La Empresa podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico será permitido siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

ARTÍCULO 101. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2) No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, en especial las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y todas las demás personas con las que tenga interacción en razón a su labor.
- 5) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
- 9) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- 10) Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás derivadas del contrato y de las normas legales.
- 11) Asistir puntualmente al trabajo, según el horario correspondiente.
- 12) Someterse a las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas en que pueda incurrir algún trabajador.

- 13) Marcar por sí mismo la tarjeta de control a las horas de entrada y salida, así como al salir de la empresa con permiso y regresar luego a ella.
- 14) Observar estrictamente lo establecido por la empresa para la solicitud de permisos, al igual que para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y novedades semejantes.
- 15) Laborar las horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo.
- 16) Usar las máquinas, equipos, herramientas, útiles y elementos de la empresa solo en beneficio de esta.
- 17) Procurar que las máquinas y equipos den el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio, así como dar aviso inmediato sobre los daños notados en ellos.
- 18) Portar el carné que le otorga la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea pedido por razones de cualquier control, lo mismo que para entrar o salir de sus dependencias.
- 19) Someterse a los controles indicados por la empresa en la forma, día, y hora que ella señale, con el fin de evitar sustracciones y otras irregularidades.
- 20) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento indicados y organizados por la empresa, dentro o fuera de su recinto.
- 21) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocados y organizadas por la empresa.
- 22) Asistir a las reuniones generales o de grupos convocadas y organizadas por la empresa.
- 23) Evitar cualquier acción y omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos entre la empresa por su conducta y desempeño.
- 24) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la empresa para sus trabajadores y familiares de estos.
- 25) Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
- 26) Llenar debidamente el reporte individual de producción.
- 27) Aceptar los cambios de turno dispuestos por la empresa.

- 28) Cumplir integralmente con las políticas, reglamentos, manuales, protocolos, circulares, instrucciones y demás actos emanados del Empleador que apunten a la regulación de condiciones de trabajo o del negocio.
- 29) Someterse a los exámenes o pruebas requeridas para el seguimiento de su salud entre las cuales y sin limitarse a ello están las contenidas o derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de políticas, reglamentos, manuales, protocolos, circulares, instrucciones y demás actos emanados del Empleados como por ejemplo la políticas que regulen el uso de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y/o drogas.
- 30) Presentar a la Empresa el certificado de incapacidades expedido por las entidades autorizadas para tal fin (EPS y ARL), en Talento Humano, a más tardar al tercer día hábil siguiente al inicio de la incapacidad.)
- 31) Revisar diariamente el correo electrónico corporativo, las plataformas tecnológicas dispuestas para la notificación de información relevante para los trabajadores, y los equipos electrónicos que sean suministrados por la Compañía, pues con su simple remisión o publicación se entenderá notificada.
- 32) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 102. Son obligaciones especiales de los jefes inmediatos o sección o supervisores, además de las anteriores, las siguientes:

- 1) Las de obediencia y especial fidelidad para con la empresa.
- 2) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos o colaboradores, con miras a que realicen sus labores de acuerdo con las normas de la empresa y en la cantidad por ella exigida.
- 3) Aplicar la política, las normas y los procedimientos de la empresa en materia de producción y ventas, así como también las disposiciones de trabajo y demás regulaciones contenidas en los manuales y políticas de la empresa.
- 4) Mantener la disciplina del grupo puesto bajo sus órdenes.
- 5) Informar y consultar con sus propios superiores sobre los problemas que surjan y puedan surgir en el trabajo.
- 6) Prestar plena colaboración a la empresa, en especial, a los demás jefes de diversos niveles y a su personal directivo.
- 7) Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación para con todo el personal.
- 8) Dar ejemplo a través de su propio comportamiento laboral y personal.
- 9) Las demás que se deduzcan del carácter que todo jefe inmediato o supervisor tiene como empleado de dirección, manejo y/o confianza.

CAPÍTULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 103. Se prohíbe a la Empresa:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- 6) Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del CST signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 10) Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con

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

- 11) Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- 12) Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- 13) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- 14) 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.
- 15) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 104. 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 narcóticos o de drogas enervantes.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 8) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
- 9) Suministrar a extraños, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización.
- 10) Patrocinar, manejar o promover, colectas, rifas y cualquier clase de juego de azar, al interior de la empresa.
- 11) Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora que termine la jornada.
- 12) Emplear o hacer emplear medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores, o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salgan en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
- 13) Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones o equipos, productos o elementos de la empresa.
- 14) Negarse a laborar en el turno programado por la empresa.
- 15) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución de su propio trabajo, o efectuar defectuosamente el trabajo.
- 16) Dejar de marcar la propia tarjeta de control, timbrar la de otro trabajador o sustituirlo irregularmente.
- 17) Emplear, para cualquier efecto, la tarjeta de otro trabajador o el carnet interno de éste.
- 18) No ocupar el sitio de trabajo en el tiempo señalado por la empresa.

- 19) Pasar al puesto o lugar de trabajo de otros trabajadores sin orden del jefe respectivo o sin previo permiso o motivo justificado.
- 20) Aun en caso de contar con orden, permiso o motivo justificado para hacer lo anterior, gastar más del tiempo normal y necesario en ello o en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de la empresa, salvo las justificaciones para cada caso.
- 21) Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- 22) Realizar reuniones locales en predios de la empresa sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
- 23) Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
- 24) Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, o cualquier droga o producto semejante.
- 25) Ingerir, dentro de la empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquier sustancia o productos mencionados en el numeral anterior.
- 26) Fumar en lugares donde esté prohibido o donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la empresa.
- 27) Participar, dentro de la empresa, en horas o no de trabajo, en juegos o deportes no autorizados por ésta.
- 28) Jugar de manos o jugar dinero en cualquier forma dentro del establecimiento sea o no en horas de días de trabajo.
- 29) Comer durante las horas y en los sitios de trabajo, salvo los servicios ordenados o autorizados por la empresa.
- 30) Usar en indebida forma la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según sea el caso.
- 31) Discutir durante el trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
- 32) Vender o distribuir, en cualquier forma, mercancías, loterías o chance, o jugar o apostar dinero u otros objetos, en las instalaciones de la empresa.
- 33) Incurrir en préstamos de dinero, entre trabajadores de la empresa.

- 34) Laborar horas extras sin autorización de la empresa.
- 35) Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, injuriosos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar y distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
- 36) Originar o promover riñas y discordias o discusiones con otros trabajadores, o tomar parte en tales hechos.
- 37) Distribuir periódicos, hojas, volantes o documentos sin autorización de la empresa.
- 38) Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella en horarios no laborales, vehículos, aún de su propiedad, sin la autorización correspondiente.
- 39) Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la empresa donde, por razones especiales, esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
- 40) Salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes, a menos que se tenga autorización de la misma para ello o el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa o al empleado designado por ésta para tal fin.
- 41) Utilizar dentro de la empresa, sin autorización expresa de la misma, radio receptor u otros equipos similares.
- 42) Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
- 43) Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la empresa o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
- 44) Limpiar, engrasar, o reparar máquinas que se encuentren en funcionamiento o movimiento.
- 45) Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos por conceptos de trámites, viáticos u otro concepto por parte de la empresa.
- 46) No hacer el aseo del equipo y accesorios en la forma y número de veces requeridos, según las instrucciones impartidas.

- 47) No mantenerse, en perfecto estado de aseo, con el uniforme completo y los zapatos suministrados por la empresa.
- 48) Usar el teléfono corporativo para fines distintos de los autorizados.
- 49) Conservar alimentos en el puesto de trabajo e ingerirlos fuera del lugar señalado por la empresa.
- 50) Reparar o intentar reparar máquinas sin previa autorización.
- 51) Usar herramientas o equipos en fines distintos de lo autorizado.
- 52) Prestar servicios a personas diferentes al empleador de manera simultánea o en el tiempo contratado.
- 53) Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de tercero
- 54) Representar o asistir en nombre de la empresa en cualquier evento o actividad, ya sea de carácter empresarial o particular, sin contar con la autorización previa del jefe inmediato o del área correspondiente.
- 55) Firmar cualquier documento en nombre y representación de la empresa, ya sea de índole corporativa o particular, sin la autorización previa del jefe inmediato o del área competente.
- 56) No cumplir con los procedimientos, políticas, reglamentos, guías e instructivos establecidos por la organización
- 57) Las demás que resulten de la naturaleza misma de las labores, del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y las de este mismo reglamento, así como de los estatutos y normas de la empresa.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 105. 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, C.S.T).

ARTÍCULO 106. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones:

1. Por primera vez un llamado de atención con copia en la hoja de vida, por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, por tercera vez suspensión del contrato hasta por dos (2) meses, y por cuarta vez será considerado como falta grave y causal de despido con justa causa:
 - 1.1. El ingreso tardío al lugar de trabajo, así como el retiro anticipado del lugar de trabajo, sin razón suficiente.
 - 1.2. No portar el uniforme o elementos de dotación requeridos para el cumplimiento de sus funciones, sin que ello implique riesgo para sí o para terceros.
 - 1.3. Uso inadecuado del celular u otros dispositivos electrónicos durante la jornada laboral, cuando no afecte directamente la productividad ni la seguridad.
 - 1.4. Descuidos menores en el cumplimiento de funciones, que no generen perjuicio económico ni afecten la operación o el servicio de la empresa.
 - 1.5. Falta de diligencia en el manejo de documentos o registros internos, sin que se configure pérdida o alteración de información relevante.
 - 1.6. No asistir a reuniones internas o capacitaciones programadas, sin causa justificada, siempre que no sean de carácter obligatorio o crítico.
 - 1.7. No reportar oportunamente novedades menores relacionadas con el estado de los equipos, herramientas o vehículos asignados.
 - 1.8. Desatención menor de los procedimientos, políticas, reglamentos, guías e instructivos establecidos por la organización, cuando no impliquen incumplimiento grave de funciones.
 - 1.9. Desatención a instrucciones menores del jefe inmediato, cuando no impliquen incumplimiento grave de funciones.
 - 1.10. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 107. Constituyen faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, además de las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. La falta total del trabajador a sus labores de más de un día sin excusa suficiente, por primera vez.
2. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
3. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos

individuales, políticas, manuales, reglamentos, circulares, órdenes y demás actos emanados del Empleador que apunten a la regulación de condiciones de trabajo o del negocio.

4. El presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia o efectos del alcohol, narcóticos o de drogas enervantes, psicoactivas o alucinógenas, así como consumir bebidas alcohólicas o drogas enervantes, psicoactivas o alucinógenas en las instalaciones de la Compañía, dentro o fuera de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la política.
5. El haber sufrido engaño por parte del trabajador al presentar certificados falsos para su admisión o para obtener un provecho indebido.

ARTÍCULO 108. PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS.

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para la terminación con justa causa de un contrato de trabajo, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, velando por los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. Asimismo, deberá aplicarse el procedimiento interno establecido por la empresa para la verificación de presuntas faltas disciplinarias, el cual ha sido diseñado conforme a los siguientes lineamientos:

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

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.

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. En caso contrario, podrá hacerse acompañar por dos (2) compañeros de trabajo.

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

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

Detalles adicionales sobre las etapas previamente descritas se ejecutarán de acuerdo con el procedimiento interno de comprobación de presuntas faltas disciplinarias definido por la empresa, el cual forma parte integral del presente reglamento como anexo y se resume a continuación:

1) Informe disciplinario:

El jefe inmediato o quien identifique la falta deberá remitir a Talento Humano un informe escrito con los datos del trabajador, la descripción y verificación de la presunta falta y la información del reportante, adjuntando las pruebas correspondientes.

2) Trabajador investigado:

Recibe la comunicación de apertura de procedimiento para comprobación de actos u omisiones presumiblemente cometidos y citación a descargos. Puede preparar su defensa a partir de ese momento hasta que llegue la hora de la cita a diligencia de descargos (la cual no podrá fijarse con menos de cinco (5) días hábiles de antelación), el trabajador investigado podrá hacer valer su derecho de acompañarse por máximo dos (2) compañeros de trabajo, cuya función es la de poder dar fe que al funcionario se le escuchó en versión libre y voluntaria, y se le respetó el derecho a la defensa. El trabajador puede renunciar a ese derecho.

Si el trabajador no asiste se levantará el acta dejando constancia de su inasistencia y se entenderá que incumple con una orden de la Empresa así como que renuncia a su derecho a ser oído.

3) Profesional y/o Coordinador de Talento Humano y/o persona delegada para tales fines:

Durante la diligencia de descargos, realiza el interrogatorio a través del cual se pretende profundizar en los hechos con el mayor nivel de detalle posible.

Les advierte a los testigos, si los hay, sobre su rol.

4) Trabajador investigado:

Procede a responder el interrogatorio y presentar pruebas para controvertir las que la Empresa pueda tener en su poder. Puede abstenerse de responder y se dejará constancia de ello. El jefe inmediato o la persona delegada para tales fines es un representante de la Empresa y puede actuar en toda la diligencia, o cuando lo considere, para preguntar o repreguntar.

Si el trabajador solicita la práctica de pruebas (testimonios, por ejemplo) se programará otra audiencia con la participación del trabajador inculcado. Si del desarrollo de la diligencia de descargos se desprende que es necesario practicar nuevas pruebas, en la diligencia se señalará una nueva fecha, para su práctica.

Terminada la diligencia, se firmará el acta por quienes en ella participaron.

La empresa puede, ante escenarios que así lo requieran, como alternativa, agotar la etapa anterior de manera escritural, garantizando los derechos del trabajador investigado.

La Empresa analizará todas las pruebas y procederá a tomar la decisión que corresponda, ya sea:

- Archivando las diligencias, si se confirma que el trabajador no cometió la falta, o,
- Imponiendo la sanción que corresponda, o
- Terminando el contrato de trabajo por justa(s) causa(s) comprobada(s).

La decisión debe ser:

- Congruente
- Sustentada
- Proporcional

En caso de tratarse de la imposición de una sanción en la decisión, se informará que comenzará a regir al día siguiente en la cual la decisión quede en firme.

Esta decisión será notificada por escrito al trabajador inculcado.

El trabajador inculcado puede interponer el recurso de apelación, por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. La sanción no se aplicará hasta que no quede en firme la decisión.

Interpuesto el recurso el expediente es remitido al funcionario encargado de resolverlo para que lo resuelva dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

En caso de tratarse de terminación del contrato de trabajo por justa(s) causa(s) comprobadas, esta quedará en firme desde el mismo día de su notificación.

La duración del proceso disciplinario se regirá por el principio de inmediatez.

Segunda instancia:

El funcionario encargado de resolver la apelación actuará dentro de la segunda instancia, revisando los hechos, documentación, pruebas presentadas, sanción impuesta y los argumentos presentados por el trabajador en la apelación.

La decisión debe ser tomada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

En su decisión puede revocar la decisión tomada, disminuir los días de la sanción (pero no puede aumentarlos), teniendo en cuenta los mismos principios de la primera instancia o confirmar la decisión. En todo caso su decisión deberá ser motivada.

Si la decisión de aplicar una sanción disciplinaria no es revocada, se le informará al trabajador a partir de cuándo comienza la sanción, cuando termina y cuando debe reintegrarse a sus labores.

Es importante precisar que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una modalidad legalmente prevista para dar por finalizado el vínculo laboral. En consecuencia, el despido con justa(s) causa(s) no tiene un carácter sancionatorio, ya que implica la extinción de la relación laboral, mientras que las sanciones disciplinarias suponen la continuidad de dicha relación.

La carta de terminación la puede firmar el representante legal, o un representante autorizado por la Empresa, como el Coordinador de Talento Humano, o el jefe inmediato. Esto lo decide la Empresa.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite (Art. 115 del C.S.T.).

Todos los soportes del proceso de comprobación de faltas serán anexados y/o archivados en la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 109. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

CAPÍTULO XXII PARTICIPACIÓN, DIÁLOGO SOCIAL INTERNO, INFORMACIÓN Y CULTURA DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 110. Principio de participación y diálogo social interno. La Empresa reconoce la participación y el diálogo social como instrumentos fundamentales para la construcción de relaciones laborales armónicas, sostenibles y basadas en la confianza, y promoverá espacios de interacción respetuosa entre la Empresa y las personas trabajadoras, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 111. Información clara y accesible sobre condiciones laborales. La Empresa procurará que las personas trabajadoras cuenten con información clara, suficiente y accesible sobre las

condiciones que regulan su relación laboral, en los términos previstos por la normativa aplicable, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y reserva que correspondan.

ARTÍCULO 112. Formación en derechos y deberes laborales. La Empresa promoverá acciones de formación y sensibilización orientadas al conocimiento de los derechos y deberes laborales, el respeto mutuo, la prevención de conflictos y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la legalidad y el trabajo decente.

ARTÍCULO 113. Cultura de cumplimiento y respeto al marco normativo. La Empresa fomentará una cultura interna de cumplimiento normativo en materia laboral, entendida como el compromiso institucional con la observancia de la ley, el respeto por los derechos fundamentales y la adopción de prácticas laborales responsables y transparentes.

ARTÍCULO 114. Prevención de represalias y protección frente a conductas adversas. La Empresa adoptará como principio la prohibición de represalias, tratos adversos o afectaciones indebidas contra las personas trabajadoras que, de buena fe, ejerzan sus derechos laborales, participen en espacios de diálogo, formulen inquietudes o pongan en conocimiento situaciones que consideren contrarias al ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 115. Confidencialidad y protección de la información. La Empresa garantizará el tratamiento adecuado, confidencial y responsable de la información de carácter personal o sensible que se genere en el marco de la relación laboral, conforme a la normativa vigente y a los principios de necesidad, finalidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 116. Articulación con instancias internas de participación. Los principios establecidos en el presente capítulo se articularán con las instancias internas de participación previstas en la ley y en la organización, tales como comités, comisiones u otros espacios de interacción laboral, respetando su autonomía, funciones y competencias legales.

ARTÍCULO 117. Cláusula de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, a criterio de la Empresa, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO XXIII RECLAMOS DEL PERSONAL Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 118. Los reclamos de los trabajadores se harán ante su superior jerárquico, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. En caso de inconformidad, podrá acudir al superior de este,

y con la intervención de la Dirección de Talento y Gestión empresarial y/o persona delegada para tales fines.

ARTÍCULO 119. Se deja claramente establecido que, para efectos de estos reclamos, el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XXIV

DERECHOS COLECTIVOS, LIBERTAD SINDICAL, REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 120. Reconocimiento de los derechos colectivos de las personas trabajadoras. La Empresa reconoce los derechos colectivos de las personas trabajadoras como parte esencial del sistema de relaciones laborales, y garantiza su ejercicio conforme a la Constitución, la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano.

ARTÍCULO 121. Libertad sindical. La Empresa respeta y garantiza el derecho de las personas trabajadoras a constituir, afiliarse o no afiliarse a organizaciones sindicales, así como a ejercer las actividades propias de la libertad sindical, sin injerencias, presiones, discriminaciones o represalias, en los términos previstos por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 122. Igualdad de trato y no discriminación por razones sindicales. Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de trato desfavorable, discriminación, exclusión o afectación en sus condiciones laborales por razón de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales lícitas o ejercicio de derechos colectivos, conforme a la ley.

ARTÍCULO 123. Representación y diálogo con organizaciones sindicales. La Empresa reconocerá y respetará a las organizaciones sindicales legalmente constituidas y a sus representantes, y desarrollará las relaciones colectivas bajo criterios de legalidad, buena fe, respeto mutuo y transparencia, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 124. Negociación colectiva. La Empresa observará y respetará el derecho a la negociación colectiva en los términos previstos por la Constitución y la ley, y adelantará los procesos correspondientes bajo los principios de buena fe, equilibrio, información suficiente y respeto por las reglas legales aplicables.

ARTÍCULO 125. Ejercicio de derechos colectivos y continuidad del servicio. El ejercicio de los derechos colectivos se realizará de manera compatible con la continuidad del servicio, la seguridad, la protección de las personas y los bienes, y las demás obligaciones legales aplicables, sin que ello implique restricción indebida de tales derechos.

ARTÍCULO 126. Protección frente a actos de injerencia o interferencia. La Empresa se abstendrá de realizar actos de injerencia, interferencia o control indebido sobre las organizaciones sindicales, su funcionamiento interno o sus decisiones, en los términos previstos por la ley y los convenios internacionales ratificados.

ARTÍCULO 127. Articulación con los instrumentos colectivos vigentes. Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán de manera armónica con las convenciones colectivas, pactos colectivos, contratos sindicales o demás instrumentos colectivos válidamente celebrados, respetando su jerarquía normativa y vigencia.

ARTÍCULO 128. Cláusula de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, a criterios de la Empresa, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO XXV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL LUGAR DEL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 129. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo y que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

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

PARÁGRAFO: Por su parte, y en concordancia con la Ley 2365 de 2024, "acoso sexual" se entiende como: *"todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH."* .

Se presume que una conducta de acoso sexual fue cometida en el contexto laboral, cuando:

- La conducta se produce en el lugar de trabajo o en eventos relacionados con el trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Se lleve a cabo la conducta en: (i) donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral; (ii) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación; (iii) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; (iv) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor; y, (v) En el alojamiento proporcionado por el empleador.

La Empresa deberá implementar una política interna de prevención de acoso laboral y sexual, el manual de convivencia y el procedimiento para la conformación y reglamento de funcionamiento del comité de convivencia laboral los cuales serán parte integral del presente reglamento interno de trabajo como anexo.

ARTÍCULO 130. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 131. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2209 de 2002, Ley 2466 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventivas, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas normas, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- 3) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- 4) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- 5) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

- 6) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 132. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S. tendrá un comité de convivencia que estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. No obstante, si la empresa tuviere menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. En caso de que la empresa tenga dos (2) o más centros de trabajo, la Empresa deberá conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.
3. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
4. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.
5. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en un (1) año anterior a su conformación.
6. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
7. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:
 - 7.1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soporta.
 - 7.2 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - 7.3 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - 7.4 Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - 7.5 Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- 7.6 Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - 7.7 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - 7.8 En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - 7.9 Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - 7.10 Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - 7.11 Elaborar informes trimestrales y anuales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
 - 8.1 Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - 8.2 Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - 8.3 Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - 8.4 Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
 - 8.5 Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.
 9. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
 - 9.1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - 9.2 Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - 9.3 Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - 9.4 Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - 9.5 Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

- 9.6 Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- 9.7 Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- 9.8 Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- 9.9 Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- 9.10 Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
- 9.11 El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.
10. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por la secretaria técnica.

PARÁGRAFO: Conforme a la Ley 2365 de 2024, la Empresa adoptará una política interna de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral.

CAPÍTULO XXVI TELETRABAJO

ARTÍCULO 133. Definición de teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 134. Modalidades de teletrabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas

del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

- d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. Teletrabajo temporal o emergente: modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 135. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. La Empresa deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

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

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

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

ARTÍCULO 136. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, no deberán ser sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en la Empresa.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - b) A protección de la discriminación en el empleo;
 - c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
 - d) La remuneración;
 - e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
 - f) El acceso a la formación;
 - g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. La Empresa debe proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
 8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

9. La Empresa debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la Empresa, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia. Se tendrá en cuenta el teletrabajo transnacional.
12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.
13. Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.
14. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) deberá garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
15. La Empresa deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

ARTÍCULO 137. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares 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 de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, el teletrabajo no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado o que la Empresa revoque el esquema de teletrabajo.

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

ARTÍCULO 138. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a. Un computador suministrado por la Empresa.
- b. Una cuenta de correo electrónico.
- c. El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 139. A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- a. La Empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores.
- b. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a

- quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c. De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
 - d. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
 - e. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado la empresa, sin autorización previa y escrita de su supervisor.

ARTÍCULO 140. En el desarrollo del contrato de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

1. No instalar bajo ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la Compañía.
2. Aquellos requerimientos especiales de aplicaciones no estándares, deben ser manejados exclusivamente por el área de tecnología, bajo una justificación de negocio previamente validada por la Compañía.
3. El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.
4. No usar los equipos y software de propiedad de la Compañía, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
5. Asegurar el cuidado de los equipos que le sean asignados; por lo que comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos, así como mantener bajo suma seguridad los equipos de cómputo portátiles.
6. No enviar correos electrónicos masivos a todo el personal de la Compañía, clientes o amigos, sin la autorización previa de la Gerencia General o del área de Recursos Humanos.
7. No utilizar los equipos de propiedad de la Compañía que sirvan para la creación, almacenamiento, intercambio o generación de datos, tales como computadoras, faxes, escáneres, impresoras, celulares, o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la Compañía le encomienda.
8. Utilizar de manera mesurada y prudente las cuentas de correo electrónico, de mensajería instantánea o de redes sociales personales, durante su horario laboral y desde los equipos de propiedad de la Compañía, sin que esto afecte el desempeño de las labores a cargo del trabajador.
9. Autorizar expresamente a la Compañía para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados, con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometida a reserva o a custodia.

10.A usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la Compañía ha puesto a su disposición, especialmente las concernientes a gestión documental, Recursos Humanos y operación (servicio al cliente, compras, presupuesto, contratos, comercial, entre otras).

PARÁGRAFO 1. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad de la Compañía. El trabajador acepta de manera expresa que la Compañía audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los Teletrabajadores y la Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 141. Los teletrabajadores serán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA-.

ARTÍCULO 142. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 143. En caso de que el empleador desee acudir a esta modalidad para la contratación de trabajadores, deberá garantizarle los siguientes derechos:

1. No imponer cargas excesivas de trabajo.
2. Otorgar al teletrabajador el mismo salario que a los trabajadores de planta si tanto el teletrabajador como el trabajador de planta llevan a cabo las mismas labores y en una misma localidad. En caso de existir diferencia en el pago del salario, ésta debe obedecer a razones objetivas.
3. Tener cargas de trabajo proporcionadas, con el fin de que el teletrabajador tenga derecho a tener momentos para la recreación y el desarrollo de actividades personales.
4. Disfrute de las licencias de maternidad, paternidad, calamidad doméstica y las demás reguladas por la Ley.
5. Afiliarse en las organizaciones que consideren convenientes.
6. Al pago de prestaciones económicas.

7. A la afiliación y pago puntual al Sistema General de Seguridad Social.
8. A la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales conforme está regulado para los teletrabajadores.
9. Al acceso oportuno de la información que sea requerida para el desarrollo de sus labores.
10. A no ser discriminado por su oficio o profesión.
11. A ser miembro activo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
12. A que los equipos con los que lleva a cabo su labor tengan mantenimiento preventivo y correctivo oportuno.

El daño en al menos un equipo que impida la comunicación o realización de labores del teletrabajador no será causal para que el empleador omita su obligación de realizar el pago del salario. Lo anterior siempre y cuando dichos daños no sean imputables al teletrabajador.

ARTÍCULO 144. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del Empleador

- a. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b. Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante política, las condiciones del teletrabajo en la empresa.
- c. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
- d. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- e. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.
- f. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- g. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
- h. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- i. Informar poner en conocimiento del teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- j. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Por parte del teletrabajador

- a. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- c. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
- d. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- e. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- f. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- g. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- h. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- i. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XXVII**CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO, MEJORA CONTINUA Y RELACIÓN CON AUTORIDADES**

ARTÍCULO 145. Cumplimiento del marco laboral y responsabilidad institucional. La Empresa desarrollará sus relaciones laborales en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, asumiendo la responsabilidad institucional de prevenir, identificar y gestionar los riesgos laborales, legales y organizacionales derivados de la administración del empleo.

ARTÍCULO 146. Seguimiento y evaluación del cumplimiento laboral. La Empresa podrá implementar mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los postulados establecidos en el presente Reglamento, con el fin de verificar su aplicación efectiva, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la gestión laboral, sin perjuicio de las facultades legales de inspección, vigilancia y control de las autoridades competentes.

ARTÍCULO 147. Mejora continua en la gestión del recurso humano. La Empresa orientará su gestión del recurso humano bajo un enfoque de mejora continua, promoviendo la revisión periódica de sus prácticas, políticas e instrumentos internos, a fin de ajustarlos a los cambios normativos, organizacionales y sociales que incidan en las relaciones laborales.

ARTÍCULO 148. Articulación con autoridades laborales y administrativas. La Empresa mantendrá una relación de colaboración y respeto institucional con las autoridades laborales y administrativas, atendiendo de manera oportuna y diligente los requerimientos legales, sin que ello implique renuncia a sus derechos de defensa, contradicción y debido proceso.

ARTÍCULO 149. Prevención del incumplimiento y gestión de riesgos laborales. La Empresa promoverá acciones preventivas orientadas a evitar situaciones de incumplimiento normativo, conflictos laborales o contingencias legales, mediante prácticas de gestión responsable del empleo, formación interna y fortalecimiento de su sistema de cumplimiento laboral.

ARTÍCULO 150. Interpretación y aplicación armónica del Reglamento. El presente Reglamento deberá interpretarse y aplicarse de manera sistemática, armónica y conforme a la Constitución, la ley, los convenios internacionales ratificados por Colombia y los principios que rigen el derecho del trabajo, privilegiando en todo caso la finalidad protectora del ordenamiento laboral.

ARTÍCULO 151. Vigencia, actualización y adaptación normativa. El Reglamento Interno de Trabajo mantendrá su vigencia mientras no sea modificado o sustituido conforme a la ley. No obstante, la Empresa podrá adoptar ajustes, actualizaciones o desarrollos mediante los instrumentos internos previstos en el Reglamento, cuando ello sea necesario para garantizar su adecuación al marco normativo vigente.

ARTÍCULO 152. Cláusula general de desarrollo mediante políticas internas. La implementación, desarrollo y aplicación de los postulados establecidos en el presente capítulo, así como en los capítulos anteriores, se realizará mediante políticas, manuales, instructivos, circulares o instrumentos internos equivalentes, a criterio de la Empresa, los cuales deberán indicar expresamente su fecha de adopción y vigencia, y estarán articulados al sistema interno de gestión laboral de la Empresa.

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 153. El presente reglamento es publicado mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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

CAPÍTULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 154: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Este Reglamento entra en vigencia el día 25 de junio de 2026.

NATALIA ABELLO VIVES
Gerente General de CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S.
CC: 32.719.466 de Barranquilla

Información Interna