INTRODUCCIÓN

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito para **TEJIDOS SINTÉTICOS DE COLOMBIA S.A.**, domiciliada en Girón, actualmente con su planta de producción e instalaciones en la Carrera 18 No 54C – 99, Lote 4 / Interior 1, Conjunto Empresarial Las Acacias, que igualmente regirá para todas las dependencias o sucursales que llegaren a instalarse en la sede de TESICOL o fuera de ella. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos los trabajadores, con arreglo al derecho común laboral contenido en el Código Sustantivo de Trabajo, salvo estipulación en contrario que, en todo caso solo puede ser favorable a estos últimos.

A las disposiciones de este Reglamento quedan sometidos tanto TESICOL como sus trabajadores.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 1°. Quien aspire a desempeñar un cargo en TESICOL, debe presentar solicitud por escrito para que de esta forma pueda ser registrado como aspirante.

Además, deberá someterse al proceso de selección establecido por TESICOL que incluye aspectos académicos, técnicos, físicos, psicológicos etc., para acreditar la aptitud, habilidades y capacidades para el cargo.

ARTÍCULO 2°. El aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales que se puedan verificar.
2. Copia de documento de identidad.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.
4. 1 Foto 3x4
5. Registro Civil de Nacimiento
6. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
7. Certificado de afiliación a la EPS y Fondo de Pensiones, si hubiere cotizado con anterioridad.
8. Una referencia otorgada por persona honorable, sobre su conducta y capacidad.
9. Fotocopia del diploma o certificado(s) del plantel (es) de educación donde hubiere estudiado.
10. Copia de Certificados de estudios cursados, título y tarjeta profesionales cuando aplique.
11. Visita domiciliaria, realizada por la EMPRESA, si esta lo considera necesario.
12. Si es extranjero debe presentar copia de la cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de las autoridades competentes para trabajar en la actividad para la cual fue solicitado el puesto.

PARÁGRAFO 1. 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 jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la

inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo (datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca) (Artículo 1 de la 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 de la Constitución Política, Artículos 1 y 2 del Convenio No. 111 de la OIT y la Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 22 del Decreto Reglamentario No. 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

PARÁGRAFO 2. La EMPRESA se reserva el derecho a verificar la información suministrada por el aspirante.

ARTÍCULO 3°. El aspirante deberá someterse al proceso de selección que incluye pruebas técnicas, académicas, psicológicas y examen médico definido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de TESICOL para demostrar su aptitud para el trabajo respectivo.

ARTÍCULO 4°. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstos en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el cargo, TESICOL decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo, se celebrará y firmará el contrato de trabajo.

En caso negativo, TESICOL no estará obligada a aceptar reclamo de ninguna naturaleza, ni a expedir certificados sobre el resultado de los exámenes y pruebas, ni a dar explicaciones sobre su determinación.

CAPÍTULO II
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5°. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 6°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 7°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración es inferior a un (1) año, el período de prueba no será superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

PÁRAGRAFO. El empleador podrá prescindir del periodo de prueba antes de su finalización.

ARTÍCULO 8°. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto de tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuase al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

ARTÍCULO 9°. Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales de acuerdo con la Ley y la convención, desde la fecha de efectividad del contrato. (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III
TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10°. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que se contratan para desempeñar labores de corta duración, no superior a un mes, distintas de las actividades normales de TESICOL. En cuanto a sus prestaciones sociales se observarán las prescripciones del Código Sustantivo de Trabajo particularmente señaladas en sus artículos 223 literal b, 228 literal b, 230, 247, 251 literal b, 289 y 306.

ARTÍCULO 11°. No son trabajadores de TESICOL, ni representantes de la misma ni intermediarios de ella, sino verdaderos empleadores de sus trabajadores, los contratistas independientes con quienes TESICOL contrate la ejecución de una o varias obras o labores o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Tampoco lo son los subcontratistas de aquellos, ni aún en el caso de que TESICOL hubiera mostrado su aquiescencia al contratista para subcontratar la totalidad o parte de la obra o labor, con uno o más subcontratistas.

CAPÍTULO IV
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 12°. 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 teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad 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, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 13°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 14°. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener al menos los siguientes puntos:

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

2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su documento de identidad.

3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.

5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.

6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.

7. Del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.

8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.

11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

13. Fecha de suscripción del contrato.

14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz

ARTÍCULO 15°. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la EMPRESA se ceñirá a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la EMPRESA llegare a tener entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un aprendiz.

La EMPRESA podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de sus actividades propias, siempre y cuando éstos no superen el veinticinco (25%) del total de su cuota de aprendices.

ARTÍCULO 16°. El apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices, en ningún caso será inferior al equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente, durante la etapa lectiva. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente, y estará a cargo de la empresa. (Numeral 2° del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 17°. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, no puede ser superior a tres (3) años y podrán ser objeto de dicho contrato en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

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, 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. (Inciso final, artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 18°. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la EMPRESA deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta EMPRESA. (Artículo 33 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 19°. Para la celebración de los contratos de aprendizaje se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Artículo 37 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 20°. Durante la fase práctica o durante la formación dual, el aprendiz estará amparado en riesgos laborales por la ARL a la que se encuentra afiliada la Empresa, a salud y pensión 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.

Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y pagado plenamente por la Empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025).

La cotización a Riesgos laborales y Salud en la fase lectiva será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

PARÁGRAFO 1. El tiempo correspondiente a la fase práctica o formación dual será certificado por la Empresa y se reconocerá como experiencia laboral válida. La Empresa determinará el certificado a expedir para constatar el desarrollo de la etapa práctica.

PARÁGRAFO 2. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la

institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva Empresa. Para el desarrollo de esta, 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.

ARTÍCULO 21°. Obligaciones de la empresa patrocinadora. LA EMPRESA deberá:
a) Facilitar al APRENDIZ los medios para que reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente Contrato.
b) Pagar el apoyo de sostenimiento correspondiente al 100% de 1 SMLMV en la fase práctica.
c) Afiliar al APRENDIZ a las entidades de seguridad social en los términos fijados en el artículo 81 del CST.
d) Cubrir el pago de prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.
e) Afiliar y efectuar el pago mensual durante la etapa práctica de su formación, a la Administradora de Riesgos Laborales a elección de la Empresa, salud, pensión, prestaciones sociales y aportes parafiscales de conformidad con el artículo 21 de la ley 2466 de 2025.
f) Dar al aprendiz la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa productiva así lo requiera, para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 22°. Obligaciones del aprendiz. El aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje tendrá las siguientes obligaciones:

a) Observar rigurosamente las normas que le fije LA EMPRESA, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato de aprendizaje.

b) Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase productiva, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA.

c) Prestar servicios única y exclusivamente para LA EMPRESA. Por lo anterior, el APRENDIZ no podrá laborar o prestar servicios de cualquier naturaleza en favor de otra Empresa o contratista, ni trabajar o prestar servicios por cuenta propia en labores similares o conexas a las que esté realizando en desarrollo de este contrato de aprendizaje laboral ni mucho menos en eventos o actividades iguales, similares, conexas al objeto social de LA EMPRESA patrocinadora.

d) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la EMPRESA, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento y que sean por naturaleza privadas, en beneficio de los intereses de LA EMPRESA patrocinadora.

e) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por LA EMPRESA o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades.

f) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, instrumentos, y útiles que le sean entregados, para el ejercicio de sus funciones, así como los que posteriormente se le asignen.

g) No tomar el nombre de LA EMPRESA para contraer obligaciones y pagar oportunamente los gastos de establecimientos de cualquier naturaleza.

h) Mantener buenas relaciones y tratar de la mejor manera y con esmerada atención a las personas en la EMPRESA, y fuera de ella en especial a sus superiores jerárquicos, a todos los clientes, visitantes de la Empresa y compañeros que deba tratar por razón de su labor.

i) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA EMPRESA.

j) Comunicar a LA EMPRESA patrocinadora todo aquello que llegue a su conocimiento y que se considere de interés para éste.

k) Observar estrictamente las órdenes e instrucciones establecidas por LA EMPRESA patrocinadora para la utilización y manejo de los equipos de oficina.

l) Cumplir estrictamente el horario establecido por LA EMPRESA patrocinadora.

m) Dar aviso a LA EMPRESA patrocinadora cuando por cualquier circunstancia no pudiera asistir al desarrollo de sus obligaciones.

n) Someterse sin ninguna excepción a todas las políticas y medidas de seguridad y control que establezca LA EMPRESA patrocinadora para la buena y segura marcha del negocio.

o) Cumplir con las obligaciones que establece el Reglamento de la Institución Educativa a la que pertenece, así como las normas que lo modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. En razón a las funciones desempeñadas por el APRENDIZ es su obligación especial guardar absoluta reserva frente a todos los asuntos que él conozca. No podrá revelar a ninguna persona y mucho menos a la competencia los secretos, técnicas y demás asuntos que en razón a su competencia tenga conocimiento, así mismo se deja claramente establecido que esta confidencialidad se debe guardar durante toda la vigencia del presente contrato.

PARÁGRAFO 2. Cualquier violación de estas obligaciones contractuales se califica como falta grave y podrá dar lugar a la terminación de contrato con justa causa por parte de LA EMPRESA patrocinadora.

La decisión de terminar el contrato de aprendizaje será informada previamente a la institución educativa a la que pertenece.

PARÁGRAFO 3. Al contrato de aprendizaje suscrito entre el APRENDIZ y LA EMPRESA se entienden incorporadas, en lo pertinente a las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores y/o aprendices, en especial, las del Reglamento Higiene y Seguridad de la Empresa.
De la misma manera el APRENDIZ se obliga a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado falta grave e informado a la institución educativa.

ARTÍCULO 23°. Jornada laboral. Con fundamento en el artículo 161 del Código Laboral literal d), el APRENDIZ conviene con la Empresa, la implementación de una jornada laboral ordinaria de hasta el tope de la jornada máxima legal semanal según la programación señalada en cada caso por la Empresa dependiendo de las necesidades del servicio, sin embargo, la regulación de la jornada estará sujeta a lo dispuesta por el Servicio Nacional de Aprendizaje.

PARÁGRAFO. División de la jornada laboral. La Empresa ha distribuido la jornada laboral diaria en al menos dos secciones, los períodos de interrupción y descanso del trabajo no se computan dentro de la jornada laboral y, por tal motivo dicho descanso NO ES REMUNERADO.

ARTÍCULO 24°. Causales de suspensión del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje se podrá suspender temporalmente por las causales establecidas en el artículo 51 del CST, así como por las causales fijadas en el Acuerdo 15 de 2003 del SENA, en los siguientes casos:

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato, y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

   La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación.

2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario.

   Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto

PARÁGRAFO 1. Esta suspensión debe constar por escrito.

PARÁGRAFO 2. Durante la suspensión, el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, la relación de aprendizaje está vigente para las partes (Empresa y Aprendiz).

PARÁGRAFO 3. Sobre la decisión que se adopte y que conlleve a la suspensión del contrato de aprendizaje, deberá informarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

ARTÍCULO 25°. Causales de terminación del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado en los siguientes casos:

a) Por muerte del aprendiz.
b) Por mutuo consentimiento.
c) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
d) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante ciento veinte (120) días.

e) Por sentencia ejecutoriada.
f) Por expiración del plazo fijo pactado.
g) Por decisión unilateral con justa causa, de conformidad con lo establecido en el Decreto 0233 de 2026.

PARÁGRAFO. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere aviso previo, en tanto su duración ha sido objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 26°. Reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral en etapa lectiva: La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para el caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.

2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa del aprendiz y la empresa patrocinadora.

3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 27°. Proceso disciplinario aplicable al aprendiz: El aprendiz estará sujeto a las disposiciones en materia de procesos disciplinarios conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115, y seguirá lo establecido por las demás normas de este reglamento.

Para la apertura de medidas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por ésta al inicio de la práctica laboral.

CAPÍTULO V
MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 28°. En los casos en los que no se extienda documento por escrito, o éste se destruya o se extravié, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 29°. El empleador puede en cualquier momento, sin previo aviso trasladar al trabajador a otros sitios de trabajo, dentro o fuera de los establecimientos de la EMPRESA o del territorio colombiano, o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que venga desempeñando en cualquiera de sus dependencias, siempre que por este motivo no se reduzca la categoría ni el salario básico del trabajador.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de la facultad del empleador de efectuar traslados y asignar funciones distintas a los trabajadores, cuando se trate de trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, los traslados fuera de su sede de trabajo deberán observar las condiciones previstas en la Cláusula relacionada con la Prima de traslado de la Convención, particularmente en lo relacionado con el aviso previo de sesenta y cinco (65) días, el reconocimiento de la prima de traslado y el estudio de las objeciones que puedan formular los trabajadores.

ARTÍCULO 30°. La EMPRESA puede celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o bajo las modalidades que establezca la ley.

PARÁGRAFO. Las modalidades de contratación previstas en este artículo del presente Reglamento se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula de la Convención Colectiva de Trabajo vigente relacionada con la duración de contratos, conforme a la cual los contratos de trabajo de sus beneficiarios, una vez transcurrido el período de prueba, serán de duración indefinida, con excepción del personal contratado para labores ocasionales o transitorias y del personal vinculado mediante contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 31°. El contrato a término fijo, fuera de constar por escrito, no puede ser de duración superior a cuatro (4) años y no podrá renovarse indefinidamente; sin embargo, es posible pactar los siguientes tipos de prórrogas:

a) **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prorroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir del 25 de junio de 2025.

b) **Prórroga automática**. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en el artículo 46 del C.S.T., modificado por el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.

PARÁGRAFO. Las modalidades de contratación previstas en este artículo del presente Reglamento se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula de la Convención Colectiva de Trabajo vigente relacionada con la duración de contratos, conforme a la cual los contratos de trabajo de sus beneficiarios, una vez transcurrido el período de prueba, serán de duración indefinida, con excepción del personal contratado para labores ocasionales o transitorias y del personal vinculado mediante contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 32°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Está indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

CAPÍTULO VI
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 33°. -El horario de trabajo para el desarrollo de las labores en TESICOL y en consideración a ellas se cumplirá como a continuación se indica:

Personal administrativo:

Días laborables	lunes a viernes
Hora de ingreso	7:00 a.m. - 8:00 a.m.
Hora de salida	4:09 p.m. - 5:09 p.m.
Interrupción de la jornada de lunes a viernes	12:30 p.m. a 1:15 p.m.

Personal administrativo que labore en planta:

Días laborables	lunes a sábado
Hora de ingreso lunes a viernes	7:00 a.m.
Hora de salida lunes a viernes	3:25 p.m.
Hora de ingreso sábado	7:00 a.m.
Hora de salida sábado	11:00 a.m.
Interrupción de la jornada de lunes a viernes	12:30 p.m. a 1:15 p.m.
Interrupción de la jornada de sábado	8:00 a.m. a 8:20 a.m.

Personal operario:

TURNO A

Días laborables	lunes a sábado
Hora de ingreso lunes a viernes	6:00 a.m.
Hora de salida lunes a viernes	2:00 p.m.
Hora de ingreso sábado	6:00 a.m.
Hora de salida sábado	10:00 a.m.
Descanso	8:40 a.m. a 9:00 a.m.

TURNO B

Días laborables	lunes a sábado
Hora de ingreso lunes a viernes	2:00 p.m.
Hora de salida lunes a viernes	10:00 p.m.
Hora de ingreso sábado	12:00 m.
Hora de salida sábado	3:00 p.m.
Descanso lunes a viernes	6:00 p.m. a 6:10 p.m.
Descanso sábado	2:10 p.m. a 2:20 p.m.

TURNO C

Días laborables	lunes a sábado
Hora de ingreso lunes	2:30 a.m.
Hora de salida lunes	6:00 a.m.
Hora de ingreso martes a sábado	10:00 p.m.
Hora de salida martes a sábado	6:00 a.m.
Descanso lunes	4:00 a.m. a 4:15 a.m.
Descanso martes a sábado	2:00 a.m. a 2:15 a.m.

Entiéndase que el turno ordinario que labora en el horario de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. del día lunes o día siguiente a festivos iniciará el día festivo a las 10:00 p.m.

Personal operativo que labore en horario administrativo

Días laborables	lunes a sábado
Hora de ingreso lunes	9:00 a.m.
Hora de salida lunes	5:00 p.m.
Hora de ingreso martes a viernes	8:00 a.m.
Hora de salida martes a viernes	5:00 p.m.
Hora de ingreso sábado	6:00 a.m.
Hora de salida sábado	9:45 a.m.
Descanso I de lunes	9:00 a.m. a 9:20 a.m.
Descanso I de martes a viernes	8:40 a.m. a 9:00 a.m.
Descanso II de lunes a viernes	12:30 p.m. a 1:15 p.m.
Descanso – sábado	8:00 a.m. a 8:20 a.m.

PARÁGRAFO 1. Los tiempos denominados interrupción y descanso no forman parte de la jornada ordinaria laboral. Es entendido que, con excepción del descanso establecido en este reglamento, el personal no podrá parar las máquinas para tomar alimentos.

PARÁGRAFO 2. Por la índole de las actividades desarrolladas por TEJIDOS SINTETICOS DE COLOMBIA S.A., no es posible fijar un horario invariable de entrada y salida de trabajadores, por lo cual TESICOL se reserva la facultad de señalar dicho horario de acuerdo con las necesidades y exigencias de la industria, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo y a los aspectos convencionales que existen o llegaren a existir en el futuro en materia de jornada laboral. En consecuencia, la jornada ordinaria de trabajo no excederá de (8) horas diarias, ni de cuarenta y dos (42) horas semanales salvo en el caso del artículo 165 del C.S.T.

Conforme a la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, mediante la cual se reduce la jornada laboral de manera gradual de 48 a 42 horas semanales, sin disminuir el salario, esta disposición se aplicará de pleno derecho a este Reglamento conforme los periodos de tiempo establecidos en dicha norma y a las directrices que imparta la Empresa para su cumplimiento, sin perjuicio de lo establecido en los pactos colectivos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales existentes y vigentes en la empresa.

PARÁGRAFO 3. La jornada de trabajo podrá ser modificada por disposición de la Ley, por pactos convencionales o fallos arbitrales de manera general y especialmente en cada planta de TESICOL de acuerdo con sus modalidades de operación.

PARÁGRAFO 4. Jornada laboral flexible. (Art. 51 Ley 789 de 2002 modifica el inciso primero del literal c) Art. 161 del C.S.T., subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y adiciónese un nuevo literal d).

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a TESICOL 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.

d) TESICOL y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el 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 (09) horas diarias sin

lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

ARTÍCULO 34°. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres (3) semanas máximo, no pase de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 35°. La jornada de trabajo, que es de labor efectiva, entrará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada por TESICOL para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto; no se incluye en la jornada de trabajo, el tiempo empleado en llegar al lugar de trabajo, ni el de reposo, salvo lo dispuesto en pacto, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 36°. De la jornada de menores de dieciocho (18) años: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

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.

ARTÍCULO 37°. A los trabajadores que presten sus servicios durante un tiempo inferior a la jornada ordinaria que legal o contractualmente les corresponda, TESICOL podrá exigirles que completen dicha jornada cuando las necesidades del servicio así lo requieran, siempre que el tiempo no laborado no obedezca a causas imputables al empleador.

En todo caso, cuando la falta de prestación del servicio obedezca a disposición o culpa del empleador, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que pueda exigirse la reposición de dicho tiempo sin la remuneración correspondiente.

El tiempo laborado que exceda la jornada ordinaria o máxima legal aplicable será reconocido y remunerado conforme a las disposiciones que regulan el trabajo suplementario, sin perjuicio de lo establecido en el parágrafo tercero del artículo 66 del presente Reglamento, respecto de la compensación de permisos no remunerados.

ARTÍCULO 38°. En cualquier tiempo TESICOL podrá indicar al trabajador el turno en el cual deba prestar el servicio; por consiguiente, el trabajador podrá ser trasladado de un turno a otro, sea diurno o nocturno.

ARTÍCULO 39°. TESICOL reconocerá sobre remuneración por horas extras los recargos legales o convencionales al personal de jornada ordinaria cuando el trabajo efectivo exceda de la jornada ordinaria (8 horas) y en todo caso exceda de la máxima legal (42 horas semanales).

ARTÍCULO 40°. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito o cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, haya riesgo de contaminación o pérdidas de producto o materias primas, o si se presentan labores o actividades que a juicio de TESICOL no puedan ser interrumpidas, o bien cuando se requieran trabajos de urgencia, o sea indispensable la movilización de maquinaria, elementos y/o equipo será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que TESICOL ordene, aún fuera de las horas o días ordinarios de la labor, pero solo en la medida

necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 41°. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni derecho al pago de horas extras.

Sin embargo, los trabajadores de dirección, confianza o manejo no están excluidos de la generación y pago de recargos de Ley por trabajo nocturno, dominical o festivo.

CAPÍTULO VII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 42°. Trabajo ordinario nocturno. Artículo 160, C.S.T., modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete horas (7:00 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las siete horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Sin perjuicio de lo anterior, y mientras se encuentre vigente la Convención Colectiva de Trabajo, para los trabajadores beneficiarios de la misma se reconocerá el trabajo nocturno entre las seis horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.), en los términos allí establecidos.

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

ARTÍCULO 44°. El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá realizarse cuando sea autorizado por la Empresa y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 45°. El trabajo en horas extras debidamente autorizado por el empleador será remunerado así: el diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y el nocturno, con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 46°. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por TESICOL, en cada caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 47°. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 48°. El trabajo suplementario realizado en domingos o días de descanso obligatorio será remunerado de conformidad con los recargos previstos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 49°. TESICOL no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando haya sido ejecutado por los trabajadores amparados por la jornada máxima, con previa orden o autorización del superior competente.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Artículo 22 de la Ley 50 de 1990 modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 2. La Empresa podrá implementar esquemas de distribución flexible de la jornada

de trabajo, de conformidad con la legislación laboral vigente y los acuerdos que resulten aplicables

CAPÍTULO VIII
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 50°. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1o.) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1o.) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1o.) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre. Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. Sin embargo, el descanso remunerado de seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1o.) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con la legislación laboral vigente, también será día de descanso obligatorio remunerado el nueve (9) de julio de cada año, correspondiente al Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.

PARÁGRAFO 2. TESICOL solo 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 si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de TESICOL. Se entiende por justa causa: el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la 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. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiese sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 51°. La remuneración correspondiente a descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, se liquidarán como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 52°. A los trabajadores que por la naturaleza del servicio que presten les corresponda laborar habitualmente en días de descanso obligatorio, se les retribuirá el trabajo en esos días con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. No obstante, el reconocimiento del cien por ciento (100%) podrá aplicarse de forma gradual por parte del empleador, así: a partir del 1° de julio de 2025 será del 80%; desde el 1° de julio de 2026 aumentará al 90%; y a partir del 1° de julio de 2027 se aplicará en su totalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y gozará de un descanso proporcional compensatorio y remunerado en la semana siguiente, conforme al señalamiento que haga TESICOL, si tuvieren derecho a él.

El trabajador que ocasionalmente labore en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso proporcional compensatorio o a su elección, a una retribución en dinero en proporción al tiempo trabajado sin perjuicio del salario básico a que tenga derecho en la respectiva semana.

ARTÍCULO 53°. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar en día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero que, con los recargos legales, deben recibir por el trabajo en aquellos días.

ARTÍCULO 54°. Cuando se trata de trabajadores habituales o permanentes en día domingo, TESICOL debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razón del servicio no puedan disponer del descanso dominical. Al hacer esta relación se indicarán también los días o las horas del descanso compensatorio. (Artículo 185, C.S.T.).

CAPÍTULO IX
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 55°. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 50° de este Reglamento, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado; pero no estará obligado a pagarlo sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando esta suspensión o compensación 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 X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 56°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 57°. La época de vacaciones debe ser señalada por TESICOL a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones. (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 58°. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 59°. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. La compensación de vacaciones en dinero procederá por un (1) año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Salvo en el caso de los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año en los que el derecho a las vacaciones se causa en forma proporcional al tiempo de servicios, cualquiera que fuere.

ARTÍCULO 60°. 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) periodos, la acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190 del C.S.T.).

PARÁGRAFO. Está prohibido acumular o compensar, aun parcialmente, las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo. Estos

deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se haya causado. Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considera válido, si al efectuarlo, el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 61°. TESICOL puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 62°. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de 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 conceden.

PARÁGRAFO. Los beneficios convencionales, pactados o extralegales que resulten aplicables en materia de vacaciones se reconocerán de conformidad con las disposiciones que los regulen en la Convención Colectiva de Trabajo, Pacto Colectivo o Laudo Arbitral vigente.

ARTÍCULO 63°. El trabajador deberá reintegrarse a sus labores el día hábil siguiente al vencimiento de sus vacaciones. En caso de no hacerlo, deberá informar y justificar oportunamente las causas de su ausencia. El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá dar lugar a las medidas disciplinarias o legales a que haya lugar, previa observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 64°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. 5to).

PARÁGRAFO. 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 este sea. (Artículo 3ro., Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 65°. Para efectos del cómputo del año de servicio que da derecho a las vacaciones pueden descontarse los períodos de suspensión de que trata el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 53 CST).

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 66°. Sin perjuicio de los acuerdos de orden convencional, TESICOL concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas establecidos en la legislación laboral vigente, en los términos y condiciones previstos para cada uno de ellos, siempre que se cumplan los requisitos legales aplicables.

Tratándose de permisos diferentes de aquellos cuyo reconocimiento resulte obligatorio por disposición legal o convencional, TESICOL podrá evaluar su otorgamiento atendiendo a criterios de razonabilidad, las circunstancias particulares de la solicitud y las necesidades de continuidad de la operación de la Compañía.

En relación con los permisos para el desempeño de comisiones sindicales y la asistencia al entierro de compañeros de trabajo, se observarán las condiciones establecidas en el literal d) del numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las disposiciones más

favorables previstas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

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

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior inmediato, de acuerdo al protocolo establecido por la empresa, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, en el cual la oportunidad puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y lo demuestre el trabajador. No obstante, el aviso de la calamidad doméstica por regla general debe ser oportuno y se debe intentar realizar con la mayor diligencia posible por parte del trabajador. El permiso estará limitado en el tiempo para la atención inmediata e indispensable de la calamidad, estando el trabajador en la obligación de retomar sus obligaciones laborales, luego de que finalice el permiso que le otorgue el empleador y el cual, en su tiempo, estará sujeto a criterios de razonabilidad dependiendo de la situación de la que se trate.

   Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.

2. Que el número de los trabajadores que se ausenten para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización no sea tal que perjudique la marcha de la dependencia respectiva, a juicio del jefe de la misma.

3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, se concederá licencia remunerada hasta el 10% de los trabajadores por cada área, y el número de los que se ausentan, no puede ser tal que perjudique la marcha de la respectiva dependencia, a juicio del correspondiente funcionario o representante de la Empresa.

4. La Empresa reconocerá licencia remunerada por luto al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad y civil, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo. (Sentencia C-892 de 31 de octubre de 2012). Este hecho deberá demostrarse por parte del trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

5. En el caso de las citas médicas de urgencia, citas médicas programadas con especialista, o los procedimientos, consultas o tratamientos relacionados con el diagnóstico y manejo de la endometriosis, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social en desarrollo de la Ley 2338 de 2023.

   El trabajador deberá acreditar con un certificado médico u otro documento expedido previamente en el centro médico correspondiente por la EPS o ARL en la que esté afiliado, con hora de ingreso y de salida del servicio; En caso de que el trabajador no acredite debidamente su asistencia a la cita médica, TESICOL evaluará las circunstancias particulares de la ausencia y los soportes aportados, con el fin de determinar su justificación y los efectos salariales que legalmente correspondan.

   Cuando se evidencie un presunto incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador, la Empresa podrá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones convencionales aplicables.

En todo caso, únicamente podrán imponerse las sanciones previamente establecidas en las fuentes legalmente autorizadas.

En casos de urgencia médica, el trabajador podrá informar a la empresa la situación, adjuntando constancia médica que acredite la atención recibida, expedida por la entidad prestadora del servicio de salud.

La presentación de información falsa o el uso indebido de esta licencia constituirá falta grave y dará lugar a las sanciones que correspondan o terminación contractual justificada conforme al reglamento interno.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo en el momento que cese el permiso o al día siguiente de aquel en que termina la licencia. El retardo sin causa plenamente justificada constituye falta grave calificada por las partes.

6. Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, siempre que acredite ante la Empresa la citación del plantel educativo con la fecha y hora de la reunión programada.

7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: El trabajador deberá informar a la Empresa y adjuntar copia o imagen de la citación oficial emitida por la autoridad competente, en la que conste:

    - Fecha y hora de la citación.
    - Modalidad (presencial o virtual).
    - Identificación de la entidad convocante.
    - Rol del trabajador/a en la diligencia (si está indicado).

    Esta licencia no será acumulable ni compensable en dinero o tiempo, y solo se otorgará por hechos concretos debidamente comprobados.

    El uso indebido de esta licencia o la presentación de documentación falsa será considerado una falta grave y dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.

8. En los demás casos (permisos personales, sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan y de acuerdo con los protocolos establecidos.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la EMPRESA impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica, o incapacidad, en los cuales el trabajador deberá dar aviso a TESICOL inmediatamente se inicie el impedimento para trabajar.

PARÁGRAFO 3. El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando TESICOL autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas de las del turno o de la jornada ordinaria, lo cual no implicará pago de horas extras festivas o dominicales o cuando se trate de permisos concedidos para asistir al servicio médico.

ARTÍCULO 67°. Mientras el trabajador esté haciendo uso del permiso o licencia sin remuneración,

el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso TESICOL sólo asume las obligaciones que le imponen la Ley y la convención.

ARTÍCULO 68°. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación constituye una falta grave que podrá justificar la terminación del contrato de trabajo por parte de TESICOL por el abandono voluntario del empleo por parte del trabajador, de conformidad con las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias aplicadas.

No obstante, cuando el incumplimiento obedezca a circunstancias constitutivas de fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador deberá informar dicha situación a la Empresa tan pronto como le sea razonablemente posible y aportar los soportes correspondientes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la cesación de las circunstancias que le hayan impedido acreditar oportunamente la situación.

En todo caso, la Empresa valorará las circunstancias particulares y los soportes aportados, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador antes de adoptar cualquier decisión disciplinaria.

ARTÍCULO 69°. Las normas de este capítulo, están sujetas a los acuerdos que TESICOL haya efectuado con sus trabajadores en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 70°. En cumplimiento del artículo 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 15 de la ley 2466 de 2025, la Empresa concederá a los trabajadores las licencias que se requieran para atender cualquier clase de calamidad doméstica grave, la cual debe ser imprevista e imprevisible, además de estar debidamente soportada.

Entendiéndose calamidad doméstica como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en el cual puedan verse amenazados la vida, los derechos del trabajador o su grupo familiar. Tal es el caso de una grave afectación de salud o la integridad física 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.

El trabajador debe demostrar el acaecimiento del acto.

Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.

De igual forma, la Empresa otorgará dicha licencia atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad que no afecten el desarrollo de la Empresa.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente reglamento, se consideran circunstancias de calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar permisos los que a continuación se relacionan:

1. La inundación o incendio del hogar del trabajador.

2. La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la ley 1280 de 2009.

3. El grave accidente o enfermedad ocurrida a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, que requiera acompañamiento del trabajador.

4. El hurto del vehículo de transporte del trabajador.

5. El hurto en la casa del trabajador.

6. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador.

7. Citas médicas de los hijos del trabajador que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, la EMPRESA los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la EMPRESA el correspondiente aviso posterior.

ARTÍCULO 71°. De la licencia por luto: En cumplimiento de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, LA Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado 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 la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 72°. De la licencia remunerada en época de parto: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de Dieciocho (18) semanas consagrada en el numeral 1° del artículo 236 del C.S.T., 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 CST. (Ley 1822 de 2017). 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.

PARÁGRAFO. 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 73°. De la licencia de paternidad: El padre de los hijos nacidos del cónyuge, o de la compañera permanente, así como de los hijos adoptados, tendrán derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

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.

PARÁGRAFO. 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 74°. 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 dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

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

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

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

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

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

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

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

PARÁGRAFO 2. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero "de la violencia intrafamiliar" y Capítulo Cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 75°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. El trabajador podrá optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

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

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Empresa o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, el trabajador deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, el cual, deberá ir acompañado de un certificado médico que de cuenta de: **(i)** El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento; **(ii)** La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha de parto y; **(iii)** La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO 2. El trabajador deberá consultar con la Empresa la posibilidad de otorgamiento de la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor; requerimiento frente al cual deberá darse respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 76°. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia (artículo 121, decreto 19 de 2012).

PARÁGRAFO. Para el reconocimiento y pago de las licencias de maternidad o de paternidad, el (la) trabajador (a) debe entregar a la Empresa, dentro de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, todos los documentos que requiera la EPS para el reconocimiento del pago de la respectiva licencia, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto Ley de 2012, el trámite del reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad debe ser adelantado directamente por el empleador.

ARTÍCULO 77°. **De la licencia por ejercer el derecho al voto y cumplir con los cargos oficiales de forzosa aceptación:** En cumplimiento de la ley, La Empresa concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en que sea convocado y cumpla el trabajador, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el trabajador, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

ARTÍCULO 78°. Suspensión del contrato de trabajo: La suspensión del contrato de trabajo únicamente procederá por las causales expresamente previstas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con las condiciones y requisitos establecidos para cada una de ellas.

En particular, cuando se trate de la suspensión de actividades o clausura temporal de la Empresa, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo en los términos del numeral 3 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las demás causales de suspensión legalmente previstas, las cuales se aplicarán conforme a sus requisitos particulares.

ARTÍCULO 79°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar 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.

El trabajador o trabajadora 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 el empleador y este estará obligado 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.

ARTÍCULO 80°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita."

CAPÍTULO XII

SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 81°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que éste autorice por escrito, en los términos permitidos por la ley.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de los recargos legales se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se hayan causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, de conformidad con la legislación laboral vigente. (Artículo 134, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: TESICOL S.A. efectúa el pago del salario de sus trabajadores administrativos en quincenas vencidas el último día hábil de cada periodo. Para sus trabajadores operarios, el pago se realizará los días cinco (5) y veinte (20) de cada mes. Cuando dichas fechas correspondan a días no hábiles, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente anterior.

El pago se realizará mediante consignación o transferencia a la cuenta bancaria registrada por el trabajador, o por cualquier otro medio de pago legalmente autorizado.

TESICOL conservará los soportes y comprobantes de pago correspondientes de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente las modalidades salariales permitidas por la ley, tales como salario por unidad de tiempo, por obra, por tarea, a destajo o cualquier otra legalmente autorizada, respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente y las disposiciones legales, convencionales o arbitrales aplicables.

PARÁGRAFO 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del C.S.T., y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, de común acuerdo se podrá generar 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 prima 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

PARÁGRAFO 3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, pero los aportes se realizarán en base al setenta por ciento (70%). Ley 789/02.

PARÁGRAFO 4. Cuando las partes acuerden válidamente la adopción del salario integral, se efectuará la liquidación y pago de las prestaciones sociales causadas hasta la fecha del acuerdo, sin que ello implique la terminación del contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 82°. El salario ordinario comprende la remuneración correspondiente a los descansos obligatorios remunerados en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 83°. TESICOL garantizará el pago del salario mínimo legal vigente a los trabajadores que tengan derecho a él. Cuando la jornada pactada sea inferior a la máxima legal

permitida, la remuneración podrá efectuarse proporcionalmente al tiempo laborado, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 84°. El trabajador deberá conservar y restituir, al momento de la terminación del contrato o cuando sea requerido para ello, los equipos, herramientas, elementos de protección personal, documentos, materiales y demás bienes entregados por TESICOL para el desempeño de sus funciones, en las condiciones normales derivadas de su uso.

Cualquier descuento o compensación económica derivada de pérdidas, daños o faltantes se realizará únicamente en los casos y bajo las condiciones permitidas por la ley.

ARTÍCULO 85°. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

a) Las sumas que reciba el trabajador para el desempeño de sus funciones y que no tengan por finalidad remunerar el servicio prestado ni incrementar su patrimonio, tales como medios de transporte, gastos de representación, viáticos destinados a transporte o alojamiento, herramientas y demás gastos necesarios para el desarrollo de sus labores.
b) Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como bonificaciones por mera liberalidad, beneficios de medicina prepagada, las primas extralegales de vacaciones y de navidad, etc.;

c) Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);

d) Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento, y

e) Los conceptos que expresamente la ley excluye de la noción salarial, tales como las vacaciones y su compensación en dinero, el subsidio familiar, la participación de utilidades, los viáticos accidentales, los viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación, la prima legal de servicios, los elementos de trabajo, las propinas y las indemnizaciones laborales.

PARÁGRAFO 1. Las gratificaciones, bonificaciones, auxilios o beneficios que la Empresa otorgue por mera liberalidad podrán ser reconocidos como no constitutivos de salario cuando así se acuerde expresamente y siempre que no tengan carácter remuneratorio, ni retribuyan directamente el servicio prestado, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. El suministro ocasional de alimentación, alojamiento u otros beneficios similares no constituirá salario cuando así lo disponga la ley o exista pacto expreso de exclusión salarial en los términos legalmente permitidos.

ARTÍCULO 86°. Deducciones autorizadas por la ley:

a) El empleador, con autorización previa escrita del trabajador para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al trabajador. También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por el concepto de cuotas de aportes al Fondo de Empleados, crédito de libranza, préstamos de vivienda otorgados por el empleador y

demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.

b) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial cuando el empleador y el trabajador respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

c) Las cooperativas o Fondos de Empleados pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

PARÁGRAFO. La Empresa efectuará oportunamente los descuentos autorizados por los trabajadores o impuestos por disposición legal o judicial, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la ley.

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

ARTÍCULO 87°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente o enfermedad laborales con el uso de Elementos de Protección y normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas.

PARÁGRAFO. La Empresa contará con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, organismo de coordinación entre la Empresa y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y sistema de seguridad y salud en el trabajo, programas de Salud Ocupacional dentro de la Empresa, el cual estará enmarcado en los términos establecidos por las normas legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 88°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S. y A.R.L. a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 89°. Todo trabajador que, por razones de salud, se encuentre imposibilitado para asistir o continuar desempeñando sus labores deberá informar dicha situación a su jefe inmediato o a la dependencia responsable tan pronto como le sea posible.

El trabajador deberá gestionar la atención médica a través de su EPS o la entidad competente y presentar los soportes o certificados médicos que justifiquen su ausencia cuando haya lugar a ello.

El incumplimiento del deber de informar oportunamente o de acreditar la incapacidad médica podrá dar lugar a que la ausencia sea considerada injustificada, salvo que el trabajador demuestre que existió imposibilidad para efectuar el reporte o presentar los soportes correspondientes.

ARTÍCULO 90°. Los trabajadores deberán asistir a los exámenes médicos ocupacionales legalmente procedentes y cumplir las recomendaciones, restricciones y medidas preventivas relacionadas con la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

La negativa injustificada para participar en los programas, evaluaciones o actividades de vigilancia de la salud que resulten obligatorios podrá dar lugar a las medidas administrativas o disciplinarias a que haya lugar, de conformidad con la ley, el presente reglamento y garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 91°. Los trabajadores deberán cumplir las normas, procedimientos, instrucciones y medidas de prevención establecidas por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como aquellas adoptadas por TESICOL dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En particular, deberán utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la Compañía, operar los equipos, máquinas y herramientas de acuerdo con los procedimientos establecidos y cumplir las medidas de prevención orientadas a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 92°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará de manera inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la remisión del trabajador a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) correspondiente. Así mismo, adoptará las medidas que resulten necesarias para minimizar las consecuencias del accidente y garantizar el reporte oportuno del evento a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de conformidad con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales. (Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

ARTÍCULO 93°. Tesicol llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual se determinará en cada caso la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo, establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 94°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto TESICOL como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del código sustantivo de trabajo, la resolución No 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, de acuerdo con la Ley 776/02, implica que ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de

conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

PARÁGRAFO. No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 95°. Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por accidente de trabajo aquel que reúna las condiciones establecidas en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

En consecuencia, se considerarán accidentes de trabajo los eventos que ocurran por causa o con ocasión del trabajo y produzcan una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte, así como aquellos que se presenten en las siguientes circunstancias:

a) Durante el cumplimiento de órdenes del empleador o la ejecución de actividades bajo su autoridad, incluso fuera del lugar o del horario habitual de trabajo.

b) Durante los desplazamientos entre la residencia del trabajador y su lugar de trabajo, en cualquiera de los dos sentidos, cuando el transporte sea suministrado por el empleador.

c) Durante el ejercicio de funciones sindicales, incluso cuando el trabajador se encuentre disfrutando de un permiso sindical, siempre que el accidente ocurra en cumplimiento de dichas funciones.

d) Durante la participación en actividades recreativas, deportivas o culturales desarrolladas por cuenta o en representación del empleador, o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores en misión.

En todo caso, la determinación del origen del accidente se sujetará a las disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales.

PARÁGRAFO 1. El jefe de la respectiva dependencia o su representante se hará cargo de realizar la investigación de accidente o incidente dentro del formato y de acuerdo con el procedimiento establecido por la Empresa para tales efectos.

PARÁGRAFO 2. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el empleado lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo, indicando las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 96°. El pago de la incapacidad temporal será asumido por las entidades promotoras de salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la administradora de riesgos laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral.

PARÁGRAFO. Los trabajadores que se encuentren incapacitados para trabajar, cuando la incapacidad haya sido expedida por EPS o IPS deben, indispensablemente, comunicarle a su jefe inmediato y al área de nómina la fecha de iniciación de la incapacidad tan pronto como le sea prescrita y debe entregar el certificado de incapacidad correspondiente en la Empresa, a más tardar dentro de los tres (3) días calendario siguientes a partir del día de expedición, siempre y cuando las circunstancias lo permitan. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

ARTÍCULO 97°. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con correspondiente reglamento.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 98°. De todo accidente de trabajo se llevará el registro y documentación correspondiente, incluyendo la información relacionada con la fecha, hora, lugar, circunstancias de ocurrencia, personas involucradas, testigos cuando los hubiere y demás elementos necesarios para la investigación del evento y la adopción de las medidas preventivas y correctivas que correspondan.

La investigación y conservación de dichos registros se realizará de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior para dar cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 relacionado con Accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 99°. En todo lo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la prevención de riesgos laborales y el Sistema General de Riesgos Laborales, tanto TESICOL como sus trabajadores deberán dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, así como a las normas internas, procedimientos e instructivos adoptados por la Compañía para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De igual manera, las partes se sujetarán a lo dispuesto en los artículos 348, 349 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que las modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan.

ARTÍCULO 100°. Obligaciones del empleador: Se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los empleados y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.

3. Rendir cuentas sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.

5. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados.

6. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.

8. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. Capacitar a los empleados en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.

10. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la EMPRESA.

11. Acatar las recomendaciones, restricciones y demás disposiciones emitidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social que resulten aplicables para la protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 101°. Todos los trabajadores están obligados a velar por su seguridad y salud, así como por la de sus compañeros de trabajo y demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el desarrollo de sus labores, así como se obliga a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud física y mental y adoptar conductas seguras en el desarrollo de sus actividades laborales.

2. Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud cuando sea requerida para el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Cumplir las disposiciones legales vigentes, así como las normas, reglamentos, procedimientos, instructivos y demás directrices establecidas por la Empresa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4. Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por la Empresa, conservarlos en buen estado y emplearlos únicamente para los fines previstos.

5. Informar de manera inmediata a su jefe inmediato, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, cualquier accidente de trabajo, incidente, acto inseguro, condición insegura o situación que pueda generar riesgo para las personas, equipos, instalaciones o el medio ambiente.

6. Informar oportunamente al empleador sobre los peligros y riesgos identificados en su lugar de trabajo y colaborar en la implementación de las medidas de prevención y control definidas por la Empresa.

7. Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción, simulacros y demás actividades programadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

8. Cumplir las medidas de prevención y control adoptadas por la Empresa para evitar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás eventos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

9. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, programas, actividades y planes de acción definidos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10. Participar activamente en la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la elección del Comité de Convivencia.

11. Colaborar con las investigaciones de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, suministrando información veraz y oportuna cuando sea requerida.

12. Acatar las recomendaciones, restricciones y medidas preventivas emitidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social, los profesionales de la salud ocupacional o la Empresa, en los casos que resulten aplicables.

13. Aplicar las normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.

14. Contribuir al mantenimiento de condiciones de orden, aseo y seguridad en las áreas de trabajo y al cuidado de los equipos, herramientas e instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO 102°. El incumplimiento grave de las normas, procedimientos, instrucciones y medidas de prevención de riesgos laborales podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando la gravedad de la conducta así lo amerite, previo cumplimiento de las garantías del debido proceso y de las disposiciones legales y convencionales aplicables.

En particular, cuando la terminación del contrato de trabajo se fundamente en el incumplimiento grave de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, de conformidad con el literal b) del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, dichas instrucciones deberán haber sido comunicadas por escrito al trabajador y deberá contarse con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, en los términos establecidos en la referida disposición.

ARTÍCULO 103°. Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados por las entidades que integran el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con la afiliación y cobertura que corresponda en cada caso, según la normatividad vigente.

En caso de que la Empresa incurra en omisiones relacionadas con la afiliación o el cumplimiento de sus obligaciones legales frente al Sistema de Seguridad Social, asumirá las responsabilidades que le correspondan de conformidad con la ley.

Las incapacidades, recomendaciones médicas y demás documentos relacionados con la atención en salud deberán ser expedidos o validados por las entidades o profesionales competentes, de acuerdo con la normatividad vigente y los procedimientos establecidos por el Sistema General de Seguridad Social. (Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes y reglamentarias).

ARTÍCULO 104°. La dirección de la Empresa adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 105°. El empleador definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 106°. La Empresa impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.

4. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

5. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Los resultados de los programas de promoción y prevención.

7. El resultado de la supervisión realizado por la dirección.

8. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

ARTÍCULO 107°. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

ARTÍCULO 108°. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la Empresa en su calidad de empleadora, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vincule a los trabajadores, deberá:

1. Afiliar a una Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.

2. En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:

    a. Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.

b. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio; y,

c. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.

3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

PARÁGRAFO. Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la sub-declaración de ingresos, corren por cuenta del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente (Articulo 161 Ley 100 de 1993).

ARTÍCULO 109°. Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la Empresa, estarán afiliados por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 110°. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales serán atendidos y gestionados conforme a las definiciones y procedimientos establecidos en la legislación vigente del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 111°. La Empresa será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los aportes de los trabajadores a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud y seguridad en el trabajo de la Empresa y procurar su financiación.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
6. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 112°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a sus superiores.

b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.

c) Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.

d) Mantener una conducta respetuosa, colaborativa y acorde con las normas de convivencia, disciplina y respeto establecidas por TESICOL.

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) Ser verídico en todo caso.

h) Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo impartidas por sus superiores, dentro del marco de sus funciones y de conformidad con la ley.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar asignado para la ejecución de sus labores y abstenerse de ausentarse o trasladarse a otras dependencias o puestos de trabajo sin autorización o sin que las necesidades del servicio lo requieran.

j) El trabajador en turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta tanto no haya llegado al puesto respectivo quien haya de reemplazarlo en el turno siguiente. Al retirarse debe dar aviso al jefe inmediato. Cuando la permanencia en el puesto de trabajo, hasta la llegada del correspondiente relevo implique exceder la jornada ordinaria, dicho tiempo será considerado trabajo suplementario y se remunerará conforme a los recargos legales o convencionales aplicables, sin exceder los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

k) Retirarse de las instalaciones de la Empresa una vez finalizada la jornada de trabajo, salvo autorización expresa del empleador o de sus representantes.

l) Cumplir las normas, procedimientos y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Empresa para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

CAPÍTULO XV
ORDEN JERARQUICO EN TESICOL

ARTÍCULO 113°. Para efectos de autoridad y orden en TESICOL, la jerarquía será ejercida en forma descendente así:

- Asamblea General de Accionistas
- Junta Directiva
- Presidencia
- Gerentes
- Directores
- Jefaturas
- Coordinadores
- Supervisores

PARÁGRAFO 1. La facultad para adelantar actuaciones disciplinarias e imponer sanciones corresponderá a la Presidencia o a los trabajadores que hayan sido expresamente autorizados por la Empresa para tal efecto, de conformidad con la estructura organizacional, los manuales internos y las delegaciones vigentes.

PARÁGRAFO 2. Las funciones de supervisión de carácter temporal podrán ser asignadas por la Empresa o por el superior jerárquico competente a trabajadores que cuenten con las competencias, conocimientos y experiencia requeridos para su adecuado desempeño, de acuerdo con las necesidades del servicio y la disponibilidad de personal.

Las funciones de supervisión, cuando son de carácter temporal, son establecidas y autónomamente definidas por el jerárquico superior; de acuerdo con la disponibilidad de personal y cumpliendo con las competencias requeridas podrán asumirlas.

ARTÍCULO 114°. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y manejo, están obligadas a exigirles el cumplimiento de todos los Reglamentos y políticas de la Empresa, a vigilar y supervisar directamente el desarrollo de sus actividades y labores, a atender las necesidades del personal bajo su mando, a mantener el orden y la disciplina en la ejecución del trabajo y a realizar todas las observaciones y correcciones a que haya lugar.

ARTÍCULO 115°. En el desarrollo de las labores, todo trabajador deberá recibir y observar las instrucciones del superior inmediato o quien haga sus veces y por lo señalado en las políticas, normas y procedimientos emitidos por la Empresa.

ARTÍCULO 116°. En todos los casos se respetará el orden de la jerarquía.

CAPÍTULO XVI
TRABAJO DE ADOLESCENTES Y ACTIVIDADES PROHIBIDAS

ARTÍCULO 117°. 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 del trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 C.S.T.).

Los menores no podrán ser empleados en trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen una exposición severa a riesgos para su salud e integridad física:

1. Trabajos que tenga que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos o de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como los contaminantes desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígenos a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición o radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia. 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

6. Trabajos submarinos.

7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.

8. Actividad que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.

9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

12. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

13. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

14. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

15. Trabajos en cizalladoras, cortadoras laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

16. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria de la cerámica.

17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

18. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.

19. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

20. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibido a los trabajadores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 – Código de la infancia y adolescencia - Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XVII
OBLIGACIONES PARA TESICOL

ARTÍCULO 118°. Además de las obligaciones establecidas en la ley, los contratos de trabajo, convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales, son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la ejecución de las labores.

2. Suministrar a los trabajadores, locales y elementos adecuados para protegerlos contra accidentes de trabajo y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y disponer de los recursos necesarios para la atención inicial de emergencias, de conformidad con la normatividad vigente.

4. Pagar oportunamente la remuneración pactada, en el lugar, períodos y demás condiciones acordadas.

5. Guardar absoluto respeto por la dignidad, honra, intimidad, libertad, creencias y derechos de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo respetuosos y libres de violencia, discriminación y acoso laboral. La Empresa atenderá y tramitará las quejas que se presenten de conformidad con la legislación vigente y los procedimientos internos establecidos.

6. Conceder a los trabajadores las licencias y permisos establecidos por la ley, las convenciones colectivas, pactos colectivos o acuerdos vigentes.

7. Expedir, a solicitud del trabajador o cuando legalmente corresponda, las certificaciones laborales y demás documentos exigidos por la ley. (Artículo 57 numeral 7 del C.S.T.)

Igualmente, informar al trabajador sobre el procedimiento para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso y dejar constancia de dicha notificación, de conformidad con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación médica ocupacional de egreso deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la relación laboral. (Artículo 11 de la Resolución 1843 de 2025).

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia (ciudad), salvo si la determinación 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.

9. Llevar los registros, controles y soportes laborales exigidos por la legislación vigente.

10. Conceder los descansos remunerados para lactancia y garantizar la protección especial reconocida por la ley a la maternidad y la lactancia.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

12. Cumplir las disposiciones legales, prescritas en el presente reglamento aplicables a las relaciones laborales y velar por el mantenimiento del orden, el respeto y la convivencia en el trabajo.

13. Atender con debida diligencia y en la medida de sus competencias y posibilidades legales, las órdenes, medidas de protección, medidas de atención y demás decisiones emitidas por autoridades competentes en favor de personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en el sexo o género, así como adoptar las acciones razonables que correspondan para prevenir su repetición y garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantiza el acceso del trabajador menor de edad, la capacidad laboral y concederá la licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente en TESICOL (Artículo 57 C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII
OBLIGACIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 119°. Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas, pactos y fallos arbitrales, son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados.

2. Permanecer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral y utilizar efectivamente el tiempo de trabajo para el desempeño de las funciones asignadas, salvo autorización del superior o necesidad del servicio.

3. Observar los preceptos del presente Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad y la Ley.

4. Aceptar, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan TESICOL o sus representantes, así como las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda con el fin de lograr calidad, eficiencia, evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para TESICOL.

5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

6. Impedir el desperdicio de materiales, energía y otros elementos materiales.

7. Trabajar eficientemente dando el mayor y mejor rendimiento posible.

8. Procurar que las máquinas e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra a máquinas, procesos, instalaciones, vehículos, materiales o personas, entre otros por pequeños que ellos sean.

9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

11. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal, así mismo mantener su sitio de trabajo siempre aseado.

12. Reportar e informar oportunamente en forma amplia e inmediata al jefe de área respectiva o a los superiores inmediatos, las observaciones que estime conducentes para evitarle daños o perjuicios a TESICOL y/o a sus compañeros de trabajo.

13. Prestar auxilios y la colaboración posible en cualquier tiempo en que sean necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, intereses de los compañeros de trabajo y/o TESICOL.

14. Observar diligencia y cuidado en el cumplimiento de instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedad profesional que prescriba TESICOL y las que ésta imparta con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos trabajadores y de los equipos y bienes de propiedad de TESICOL.

15. Cumplir estrictamente con la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo elaborada por TESICOL con asesoría de la ARL y en general observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de TESICOL o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

16. Registrar en el área de nómina de TESICOL, la dirección exacta de su domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio de residencia durante el transcurso de su relación laboral. (Artículo 58, C.S.T.)

17. No transportar en los vehículos de TESICOL a personas y objetos ajenos a ella, sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.

18. Someterse y dar cumplimiento a los mecanismos, procedimientos y medidas de control establecidos por la Empresa para verificar la asistencia, puntualidad, permanencia y cumplimiento de la jornada de trabajo, absteniéndose de realizar cualquier acción que altere, falsee, eluda o dificulte la verificación de dicha información.

19. Asistir puntualmente y realizar los entrenamientos y prácticas que TESICOL ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos, contra accidentes, incendios, etc.

20. Asistir a las reuniones que convoque TESICOL, las cuales pueden ir dirigidas al personal en general o a grupos organizados.

21. Contribuir activamente en la capacitación y desarrollo de los trabajadores nuevos dentro de cada sección.

22. Conservar la disciplina que requieren el servicio y la buena marcha de TESICOL.

23. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas y asistir con toda puntualidad al trabajo y según el horario y políticas de TESICOL.

24. Cumplir de manera diligente y eficiente los objetivos, indicadores, estándares de desempeño, niveles de productividad y demás responsabilidades inherentes a su cargo o función, de conformidad con las metas, procedimientos y criterios de evaluación establecidos por TESICOL.

25. Ejercitar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo, tales como revisión simple y rutinaria de la maquinaria y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de trabajo.

26. Observar estrictamente lo establecido por TESICOL en los procedimientos y administración de personal.

27. Acceder a las inspecciones o registros indicados por el servicio de vigilancia de TESICOL al ingreso y salida de las instalaciones.

28. Conocer, respetar, cumplir y hacer cumplir el modelo de seguridad de la información y las instalaciones físicas de TESICOL.

29. Observar los preceptos contenidos en manuales, circulares y/o instructivos que emita TESICOL o que provenga de la autoridad competente u organismos de vigilancia y control.

30. Mantener al día los inventarios, las cuentas de cartera y dineros a su cargo.

31. Registrar en el área de nómina toda aquella información personal y familiar pertinente, conducente y necesaria que TESICOL requiere mantener actualizada.

32. Informar oportunamente al área de nómina cualquier solicitud, aprobación o cambio relacionado con su afiliación a las entidades del Sistema General de Seguridad Social en salud y pensiones y suministrar la documentación necesaria para la actualización de sus registros laborales.

33. Someterse a las pruebas, evaluaciones o controles de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que puedan afectar el desempeño seguro de las labores, cuando estos se encuentren previstos en las políticas, procedimientos o programas de prevención adoptados por la Empresa, respetando la dignidad humana, la confidencialidad de la información y la normatividad vigente.

34. Cumplir a cabalidad el Sistema de Autocontrol y Gestión de Riesgo LA/FT (sistema SAGRILAFT), al igual que la política antifraude y anticorrupción (programa ABAC) implementados por la empresa para la prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno y corrupción.

35. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento y de las que sean asignadas por el empleador, manuales de funciones, descripción de cargos, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas o circulares.

ARTÍCULO 120°. Además de las obligaciones generales previstas en la ley para los demás trabajadores, en los contratos de trabajo y en el presente Reglamento, los trabajadores que ejerzan funciones de dirección, coordinación, supervisión o tengan personal a cargo deberán:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar las labores de los trabajadores bajo su responsabilidad, procurando el cumplimiento de los objetivos operativos, productivos, de calidad, seguridad y servicio establecidos por TESICOL.

2. Aplicar y hacer cumplir las políticas, procedimientos, reglamentos internos, normas de seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones legales vigentes relacionadas con la administración del personal a su cargo.

3. Ejercer sus funciones de dirección y supervisión con respeto por la dignidad humana, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, inclusivo, libre de discriminación, violencia y acoso laboral.

4. Promover el trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación efectiva y las buenas relaciones laborales entre los trabajadores bajo su responsabilidad.

5. Prestar plena colaboración a TESICOL y a los demás superiores en su mismo nivel, a la vez que a sus superiores jerárquicos y directivos.

6. Informar oportunamente a sus superiores sobre las situaciones que puedan afectar la operación, la productividad, la convivencia laboral, la seguridad y salud en el trabajo o el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

7. Mantener y hacer respetar los conductos regulares de comunicación establecidos por TESICOL.

8. Ejercitar en su trabajo toda la capacidad, conocimiento y experiencia que posea.

9. Servir de ejemplo en el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, éticas y de conducta establecidas por TESICOL.

10. Cumplir las demás obligaciones inherentes a las funciones de dirección, coordinación, supervisión o liderazgo que le hayan sido asignadas por TESICOL.

CAPÍTULO XIX
PROHIBICIONES PARA TESICOL

ARTÍCULO 121°. Se prohíbe a TESICOL:

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

    a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150,151 152 y 400 del C.S.T.

    b. Las cooperativas y entidades autorizadas por la Ley pueden solicitar retenciones hasta por un 50 % de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.

    c. Las deducciones, retenciones o compensaciones autorizadas por la ley, por autoridad competente o por el trabajador mediante autorización expresa, en los términos legalmente permitidos.

    d. En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, TESICOL puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en proveeduría o almacenes que establezca TESICOL.

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

4. Limitar, obstaculizar 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 impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del Art. 57 del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de

"lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o que sean separados del servicio.

9. Suspender o cerrar intempestivamente las actividades de TESICOL en contravención de las disposiciones legales aplicables.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores amparados por fuero circunstancial, en los términos previstos en la ley.

11. Ejecutar, promover, autorizar o tolerar actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, restrinjan ilegalmente sus libertades o atenten contra su dignidad, integridad, igualdad, intimidad o buen nombre.

12. Ejecutar, promover, tolerar o permitir conductas constitutivas de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier otra forma de violencia en el mundo del trabajo, así como adoptar medidas retaliatorias contra quienes formulen quejas, denuncias o participen como testigos en los procedimientos correspondientes.

CAPÍTULO XX
PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 122°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, intentar sustraer, utilizar para provecho propio o de terceros, o retirar sin autorización bienes, materias primas, productos terminados, herramientas, equipos, documentos o cualquier otro activo de propiedad de la Empresa.

2. Presentarse al trabajo o permanecer en él bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes o medicamentos que afecten la capacidad para desempeñar las labores de forma segura.

3. Introducir, consumir, distribuir o comercializar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o drogas en las instalaciones de la Empresa o durante la jornada laboral.

4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de los que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o de los que forman parte de los elementos propios del trabajo.

5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin autorización previa cuando esta sea exigible, excepto en los casos de huelga legal, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

6. Disminuir intencionalmente u obstaculizar el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no de ellos.

7. Realizar o promover apuestas, rifas, colectas, cadenas, suscripciones, ventas, campañas, propaganda o cualquier actividad de carácter particular, comercial o ajena a las labores de la Empresa dentro de las instalaciones o durante la jornada de trabajo, sin autorización expresa de la misma.

8. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por TESICOL, sin perjuicio del derecho de las organizaciones sindicales a divulgar y distribuir libremente sus comunicaciones en ejercicio de la libertad sindical, sin que para ello se requiera autorización previa de la Empresa.

   En todo caso, la utilización de los espacios físicos de las instalaciones deberá observar las disposiciones razonables establecidas por TESICOL para garantizar el orden, la seguridad y el normal desarrollo de sus actividades, sin que dichas disposiciones puedan constituir restricciones injustificadas al ejercicio de la libertad sindical.

   El ejercicio de la libertad sindical y de expresión deberá realizarse con observancia de los derechos fundamentales de las demás personas y de las responsabilidades previstas en la Constitución y la ley.

9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer o retirarse de él.

10. Utilizar bienes, equipos, herramientas, vehículos, materiales o recursos de la Empresa para fines distintos a aquellos para los cuales fueron asignados.

11. Ejecutar actos, omisiones o conductas que pongan en riesgo la seguridad, salud o integridad propia o de otras personas, o que puedan causar daños a las instalaciones, equipos, productos o procesos de la Empresa.

12. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o inventos efectuados por trabajadores o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo o divulgarlos en todo o en partes.

13. Retirar, copiar, divulgar, suministrar o permitir el acceso no autorizado a información confidencial, documentos, diseños, procedimientos, especificaciones técnicas, bases de datos, software o cualquier información reservada de la Empresa.

14. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en TESICOL. La violación, desobediencia o inobservancia de las normas, procedimientos e instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo podrá constituir falta grave, previa valoración de las circunstancias particulares de la conducta, su gravedad, la culpabilidad del trabajador, los riesgos generados y los principios de razonabilidad y proporcionalidad, aun cuando no se haya producido un daño o perjuicio efectivo.

15. Ocuparse durante la jornada laboral en actividades ajenas a las funciones asignadas sin autorización de la Empresa.

16. Permitir o patrocinar la suplantación de un familiar inscrito en TESICOL, por otra persona que no tenga derecho a los beneficios o servicios que ésta ofrece o continuar disfrutando de servicios o beneficios de carácter legal o convencional sin tener derecho a ellos.

17. Llegar tardíamente al puesto de trabajo, abandonar el mismo sin autorización o ausentarse durante la jornada sin causa justificada.

18. Dormirse en el sitio de trabajo o en las instalaciones durante la jornada laboral.

19. Amenazar, intimidar, agredir, injuriar, agraviar, discriminar, acosar o faltar al respeto a

trabajadores, contratistas, clientes, proveedores o cualquier persona que se encuentre en las instalaciones o tenga relación con la Empresa.

20. Realizar conductas contrarias a la convivencia laboral, al respeto mutuo o a la dignidad de las personas.

21. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor, cuando por razones operativas o de seguridad resulte necesaria su permanencia hasta la llegada del relevo.

    En todo caso, la permanencia del trabajador después de la finalización de su jornada ordinaria deberá observar los límites legales del trabajo suplementario y el tiempo adicional laborado será reconocido y remunerado con los recargos legales o convencionales correspondientes, según resulte aplicable.

22. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización de TESICOL o de su respectivo superior.

23. Participar sin previa autorización de la Compañía en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones de TESICOL.

24. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.

25. Presentar documentos falsos o suministrar información inexacta a TESICOL o a terceras personas para obtener provecho propio o beneficio en los planes que tenga directa o indirectamente establecidos o establezca TESICOL, por mera liberalidad o por convención; suministrar datos falsos de trabajos no realizados.

26. No prestar su colaboración decidida en caso de riesgo inminente o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de TESICOL.

27. Realizar reuniones en áreas o dependencias de TESICOL, cualquiera que sea su objeto, sin permiso especial de sus superiores.

28. Negarse a recibir cualquier documento (memorando, carta, etc.) que TESICOL le haga llegar directamente o a través de sus representantes colocados dentro de la escala jerárquica de la Compañía.

29. Desviar o alterar las rutas establecidas de los vehículos que presten el servicio de transporte a los trabajadores.

30. Alterar, eludir, falsear o interferir los mecanismos establecidos por la Empresa para el control de asistencia, permanencia y jornada de trabajo.

31. Fumar, vapear o consumir productos similares en áreas donde esté prohibido o en contravención de las políticas de la Empresa.

32. Operar máquinas, equipos, herramientas, vehículos o sistemas para los cuales no se encuentre autorizado, capacitado o habilitado.

33. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de TESICOL, ya sea como asalariados en otra entidad, como socio o independientemente sin autorización escrita de TESICOL.

34. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de TESICOL.

35. Solicitar préstamos de dinero a sus compañeros de trabajo valiéndose de su cargo.

36. Causar daños en desarrollo de la labor confiada, o en las herramientas o equipos e instalaciones de TESICOL.

37. Ingresar, portar o utilizar teléfonos celulares, tabletas, iPad, audífonos, relojes inteligentes, radios, revistas, libros, juegos o cualquier otro dispositivo electrónico de uso personal durante la jornada de trabajo en las áreas operativas de TESICOL, incluyendo las áreas de producción, mantenimiento, almacenamiento, logística, centro de distribución y demás zonas destinadas al desarrollo de las operaciones de la Compañía.

38. Ofrecer, vender, prestar, permutar, negociar toda clase de productos, bienes y servicios dentro de las instalaciones de TESICOL.

39. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo, o realizar reuniones dentro de TESICOL, o permitir que personas ajenas a TESICOL ingresen a ella para asuntos que no estén relacionados estrictamente con el trabajo.

40. Trasladar el puesto de trabajo a otro puesto o lugar por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.

41. Exceder injustificadamente los tiempos autorizados para descansos, alimentación, permisos o diligencias.

42. Abusar del servicio telefónico de TESICOL, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.

43. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados, o no ceñidos a la escrita verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.

44. Dar datos o informes falsos sobre operaciones de su cargo.

45. Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.

46. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares o portar afiches o cartelones cuyo contenido vulnere la dignidad, el buen nombre o los derechos de las personas, sin perjuicio del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, el derecho de asociación y la libertad sindical.

47. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras de la Empresa, cuyo contenido vulnere la dignidad, el buen nombre o los derechos de las personas, sin perjuicio del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, el derecho de asociación y la libertad sindical.

48. Sacar de TESICOL o de los sitios indicados por ella, vehículos propios de ésta, sin la correspondiente autorización.

49. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones o lugares de TESICOL donde está prohibido, sin mostrar el contenido al personal de vigilancia y/o autorizado por TESICOL.

50. No acatar órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones informe el personal de vigilancia de TESICOL.

51. Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilancia, de aseo u otros servicios; sean estos o no trabajadores de TESICOL.

52. Entrar o salir de las instalaciones de TESICOL en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.

53. Iniciar o finalizar labores en horarios distintos a los establecidos por la Empresa sin autorización.

54. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.

55. Utilizar los sistemas informáticos, redes, internet, correo electrónico corporativo o demás recursos tecnológicos para fines contrarios a la ley, a las políticas corporativas o a los intereses de la Empresa.

56. Instalar programas no autorizados por TESICOL o por la dirección de sistemas.

57. Instalar software, aplicaciones, equipos o dispositivos tecnológicos sin autorización de la Empresa.

58. Realizar acciones que comprometan la seguridad de la información, la ciberseguridad o la integridad de los sistemas tecnológicos de la Empresa.

59. Ingresar a internet para buscar páginas pornográficas, revistas, redes sociales, mensajería instantánea, o cualquier otro tema o actividad que no tenga que ver con la actividad comercial de TESICOL o utilizar este medio con fines personales o ajenos a sus funciones laborales.

60. Llevar fuera de las instalaciones de TESICOL sin autorización previa: manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de TESICOL, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.

61. No vestir la ropa de trabajo adecuada.

62. Negarse a utilizar o utilizar de manera incorrecta los elementos de protección personal, dispositivos de seguridad o controles establecidos por la Empresa.

63. Usar pulseras, cadenas, zarcillos, relojes, gorras u otros objetos que se pueden enganchar en equipos o herramientas de trabajo.

64. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, a las personas, servicios, productos, nombre o marca de TESICOL.

65. Incumplir el Sistema de Autocontrol y Gestión de Riesgo LA/FT (sistema SAGRILAFT), al igual que la política antifraude y anticorrupción (programa ABAC), implementados por la empresa, permitiendo el desarrollo de actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno y corrupción.

66. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en TESICOL y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.

67. Utilizar el cargo, posición o funciones desempeñadas para obtener beneficios personales o para terceros en perjuicio de la Empresa.

PARÁGRAFO. La violación de las obligaciones, prohibiciones y deberes establecidos en este Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en la legislación laboral vigente podrá dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes y, cuando la gravedad de la conducta lo amerite, constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con la ley.

CAPÍTULO XXI
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 123°. TESICOL no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento; en pactos, convención colectiva, fallos arbitrales, en contrato individual, o en la Ley.

ARTÍCULO 124°. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en la ley. en este reglamento o en el Contrato Individual de Trabajo, siempre que a juicio de la Empresa no constituya justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquélla, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

1. Llamado al cumplimiento
2. Llamado de atención escrito
3. Suspensión del contrato de trabajo

PARÁGRAFO 1. Llamado al cumplimiento consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. El solo llamado al cumplimiento no se considera sanción.

PARÁGRAFO 2. La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de trabajo podrá imponerla la Empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del Contrato de Trabajo con justa causa, misma que no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 125°. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones así:

1. El retardo a partir de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a TESICOL, podrá dar lugar a la imposición de un llamado de atención escrito o a la suspensión del contrato de trabajo, previa valoración de la gravedad de la conducta, las circunstancias particulares, los antecedentes disciplinarios vigentes y su reiteración, de conformidad con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

   En caso de imponerse una suspensión disciplinaria, esta no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, previo cumplimiento del debido proceso disciplinario.

2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde, en la noche o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a TESICOL, implica suspensión en el contrato de trabajo y será sancionada por la primera vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y la segunda vez con suspensión hasta por dos (2)

meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

3. El daño material, intencional o culposo, causado por el trabajador a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, materias primas y mercancías de TESICOL, cuyo significado económico, según evaluación del empleador no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo, dará lugar a suspensión hasta por tres (3) días en la primera vez y hasta de quince (15) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

4. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones a que esté sometido de acuerdo con la Ley, la Convención Colectiva y este Reglamento, cuando según evaluación del empleador su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido, determinará la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días en la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, señalados en la Ley, en la convención colectiva o en este Reglamento.

PARÁGRAFO 2. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que TESICOL no reconocerá ni pagará el salario y los días de descanso de Ley correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

PARÁGRAFO 3. La dosificación, reducción o graduación de las sanciones dependerá de la clasificación que la empresa determine luego de efectuar el correspondiente procedimiento disciplinario, para lo cual tomará en cuenta la gravedad de la conducta, o el nivel de impacto, daño o peligro generado con la conducta del disciplinado.

PARÁGRAFO 4. Para efectos de determinar la reincidencia en las conductas previstas en el presente artículo, tratándose de trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, se observará lo dispuesto en su Cláusula relacionada con caducidad de sanciones, conforme a la cual, por cada doce (12) meses de buena conducta, caducarán como antecedentes todas las sanciones y llamados de atención registrados en la hoja de vida del trabajador, sin que estos puedan ser considerados para efectos de reincidencia una vez operada su caducidad.

CAPÍTULO XXII
JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 126°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador: Por parte de la Empresa, además de las justas causas contractuales, son justas causas por considerarse como falta grave conforme a lo establecido en el numeral 6) del literal a) del Artículo 62 del C.S.T., para dar por terminado unilateralmente el contrato de Trabajo:

a) La falta de asistencia del trabajador a sus labores en la mañana o en la tarde, o en la noche, o en el turno correspondiente, o durante todo el día, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio económico de consideración a TESICOL.

b) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

c) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los socios, los miembros de su familia, el personal directivo y/o compañeros de trabajo.

d) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, de los miembros de su familia, el personal directivo, compañeros de trabajo, jefe inmediato y vigilantes.

e) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

f) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo en el desempeño de sus labores.

g) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 56, 58 y 60 del C.S.T. y con este Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

h) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

i) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de TESICOL.

j) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar de requerimiento del empleador.

Para dar aplicación a este numeral, el empleador debe ceñirse al siguiente procedimiento:

- Requerirá al trabajador dos veces por lo menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento, un lapso no inferior a ocho (8) días;

- Si hecho los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efecto que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes;

- Si el empleador no quedare conforme con la justificación del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

k) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

l) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

m) La negativa injustificada a cumplir las medidas de prevención, protección, rehabilitación o vigilancia de la salud ocupacional ordenadas conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

n) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales, derivadas de la enfermedad.

p) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez, estando al servicio de TESICOL.

q) El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine las vacaciones, licencia o suspensión del contrato que disciplinariamente se le hubiere impuesto. La no presentación en tal día puede producir la terminación del contrato de trabajo por parte de TESICOL por abandono voluntario del trabajo por parte del trabajador. La fuerza mayor o el caso fortuito deberá acreditarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la cesación de las circunstancias que hayan impedido al trabajador presentar oportunamente la justificación correspondiente, sin perjuicio del deber de informar a la Empresa tan pronto como le sea razonablemente posible.

r) Cuando falte al trabajo o se ausente de él sin excusa suficiente, aunque sea por la primera vez y como consecuencia directa de dicha ausencia injustificada se produzca un daño grave o perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes o intereses de TESICOL, previa valoración de las circunstancias particulares de la conducta y con observancia de las garantías del debido proceso.

s) Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador se ponga en peligro, dañen o pierdan los productos que elabora o transporta TESICOL.

t) Solicitar u otorgar préstamos o beneficios económicos aprovechando una posición de autoridad o subordinación cuando ello genere conflicto de intereses, abuso de autoridad o afectación del ambiente laboral.

u) El incumplimiento grave de las políticas, procedimientos, reglamentos, manuales o instrucciones impartidas por TESICOL, cuando dicho incumplimiento afecte de manera significativa la operación, la seguridad, los bienes, la información o los intereses legítimos de la compañía.

PARÁGRAFO 1. Cuando la ley exija preaviso para la aplicación de alguna causal de terminación, TESICOL dará cumplimiento a dicho requisito en los términos previstos en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador constituye una facultad legal para poner fin al vínculo laboral en los eventos previstos por la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento Interno de Trabajo. Esta decisión es independiente de las sanciones disciplinarias que puedan imponerse al trabajador y se sujetará, en todos los casos, al cumplimiento de las garantías del debido proceso cuando la causal invocada corresponda a una conducta atribuible al trabajador.

2. Por parte del trabajador: Por parte del trabajador, además de las justas causas contractuales, son justas causas lo establecido en el numeral 6) del literal b) del Artículo 62 del C.S.T., para dar por terminado unilateralmente el contrato de Trabajo:

a) Haber sido engañado por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas.

d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.

e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrato.

h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 56, 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causa o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 127°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, en los términos previstos por la ley.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, o cuando el trabajador termine el contrato por una de las justas causas imputables al empleador previstas en la ley, habrá lugar al pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables, sin perjuicio de los beneficios convencionales o contractuales que resulten procedentes.

CAPÍTULO XXIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 128°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de TESICOL de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115 del C.S.T.).

El procedimiento a seguir respetará los términos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y observará la aplicación de los principios de dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de

las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

PARÁGRAFO. Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una falta disciplinaria será llamado a diligencia de descargos por escrito, en el cual se le informe el (los) motivo (s) de la diligencia y se le aporten las pruebas correspondientes que fundamentan los hechos, conductas

u omisiones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que TESICOL tuvo conocimiento de la falta imputada. Cuando dos (2) o más trabajadores estén presuntamente comprometidos en una misma falta disciplinaria el término citado se aumentará a diez (10) días hábiles.

Cuando TESICOL requiera llamar a diligencia de descargos a un trabajador que se encuentre laborando en horario nocturno, el término para tal efecto será de diez (10) días hábiles siguientes a aquel en que la empresa tuvo conocimiento de la falta imputada. Lo anterior se establece con el único propósito de que el trabajador sea llamado a descargos en un horario en que se encuentre laborando.

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 cinco (5) días hábiles. 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.

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.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la diligencia de descargos TESICOL adoptará la decisión sancionando o absolviendo y la comunicará por escrito al (los) trabajador (es) y el sindicato, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

Si hubiere lugar a sanciones representadas en suspensión de contrato de trabajo, éstas se aplicarán por días corridos y empezarán a regir veinticuatro (24) horas hábiles después de la respectiva notificación.

La sanción será proporcional a los hechos u omisiones que se determinen durante el procedimiento.

El empleador o a quién esta designe, además de escuchar al trabajador podrá acudir a otros medios de prueba, tales como testimonios, videos, documentos, informes de auditoría etc.

El trabajador podrá solicitar por escrito la revisión de la sanción disciplinaria dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. La solicitud será resuelta por el Presidente de la Compañía o por quien haga sus veces, cuya decisión será definitiva dentro del procedimiento disciplinario interno.

El presidente de la compañía o por quien haga sus veces, resolverá la solicitud de revisión de la sanción disciplinaria y comunicará formalmente su decisión al trabajador, indicando si se mantiene, modifica o revoca la sanción.

ARTÍCULO 129°. Cuando el trabajador no comparezca a la diligencia de descargos en la fecha y

hora señaladas, sin presentar una justificación suficiente, se entenderá que no hizo uso de la oportunidad concedida para rendir sus explicaciones, sin que dicha circunstancia constituya aceptación de los hechos investigados o reconocimiento de responsabilidad disciplinaria.

En tal evento, TESICOL podrá continuar con el procedimiento disciplinario y adoptar la decisión que corresponda, previa valoración objetiva del material probatorio recaudado, garantizando la presunción de inocencia, el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción del trabajador, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones convencionales aplicables.

La decisión que se adopte deberá encontrarse debidamente motivada y sustentada en los hechos y pruebas acreditados durante la actuación.

ARTÍCULO 130°. La imposición de sanciones disciplinarias estará a cargo de las personas expresamente facultadas por la Presidencia de la Compañía o por quien haga sus veces, de conformidad con la estructura organizacional y las delegaciones internas vigentes.

ARTÍCULO 131°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento establecido en el artículo 128 del presente Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las disposiciones convencionales aplicables.

ARTÍCULO 132°. Cuando por circunstancias o motivos extraños a la voluntad de TESICOL, el trabajador estuviere ausente del trabajo y por esta causa no se le pudiere hacer entrega personal de la notificación por escrito del derecho de ser oído en descargos, TESICOL enviará aviso escrito por correo electrónico y/o certificado a la dirección de la residencia del trabajador que se halle registrada en la empresa entendiéndose de esta manera surtida la notificación y dentro del término que establezca la convención colectiva vigente; impondrá la sanción o efectuará el despido si hubiere lugar a ello.

Lo aquí previsto se tendrá en cuenta, sin perjuicio de lo dispuesto en convenciones colectivas de trabajo, pactos colectivos, contratos individuales de trabajo o laudos arbitrales.

ARTÍCULO 133°. Una vez agotada la etapa de descargos y recaudo de pruebas, la Empresa evaluará los hechos y las evidencias obtenidas dentro de la actuación disciplinaria y adoptará la decisión que corresponda, imponiendo la sanción a que haya lugar o disponiendo el archivo de la actuación. La decisión será comunicada por escrito al trabajador por parte de la persona designada por la empresa para estos fines.

ARTÍCULO 134°. AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la Empresa puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuando resulte razonablemente necesario para el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 135°. La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria. Por lo tanto, los casos de terminación del contrato de trabajo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento, no están sujetos a la observancia del procedimiento especial establecido para aplicación de sanciones.

ARTÍCULO 136°. Cuando existan indicios razonables de que una conducta sea grave y que podría constituir una justa causa para la terminación del contrato, no le aplicará el procedimiento establecido en este capítulo, la Empresa citará previamente al trabajador respetando el derecho de defensa y debido proceso, a efectos de que este presente las explicaciones correspondientes.

Una vez recibidas las explicaciones del trabajador, la Empresa valorará objetivamente todos los hechos y pruebas La decisión deberá ser motivada, congruente con los hechos analizados y debidamente comunicada al trabajador.

PARÁGRAFO. Contra la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa no procederán los recursos establecidos para las sanciones disciplinarias, sin perjuicio del derecho del trabajador de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral en caso de desacuerdo.

Tratándose de trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, se garantizará el derecho de solicitar la revisión de la decisión ante el Comité Laboral, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación, de conformidad con el procedimiento y los efectos previstos en la Cláusula relacionada con finalidad y objetivos del comité laboral de dicho instrumento convencional.

ARTÍCULO 137°. Los vacíos en el procedimiento establecido en este Reglamento se llenarán con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que la adicionan y reforman, la Convención Colectiva o los laudos arbitrales.

CAPÍTULO XXIV
RECLAMOS
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 138°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en TESICOL el cargo de: supervisor, coordinador, jefe, director y gerente de área; quienes lo oirán y resolverán en justicia y equidad.

Los reclamos serán tramitados y atendidos dentro de un término razonable, atendiendo su naturaleza, complejidad y las circunstancias particulares de cada caso.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, los reclamos se tramitarán adicionalmente conforme al procedimiento especial allí establecido.

ARTÍCULO 139°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XXV
PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES

ARTÍCULO 140°. Las prestaciones de carácter extralegal que TESICOL llegare a conceder a sus trabajadores en virtud de pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales que están rigiendo o lleguen a regir, sólo tendrán la vigencia que en dicho pacto o convenciones se estipule, salvo lo dispuesto en las normas del presente Reglamento.

ARTÍCULO 141°. Los beneficios, auxilios, reconocimientos, incentivos o concesiones especiales que TESICOL otorgue de manera ocasional, voluntaria o discrecional a uno o varios trabajadores por motivos de desempeño, reconocimiento, bienestar, circunstancias particulares o cualquier otra razón empresarial, no constituyen por sí mismos un derecho adquirido, ni generan obligación de extenderlos a otros trabajadores, salvo disposición legal, convencional o decisión expresa de la Empresa.

CAPÍTULO XXVI
MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 142°. Se garantizará el trabajo libre de violencia y acoso, cualquiera que sea la situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, aspirantes a empleo, extrabajadores personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 143°. 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 forma repetida que tenga 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.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos los terceros, clientes, proveedores que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

PARAGRAFO: El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público y privado, en las instalaciones del lugar de trabajo y en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo.

ARTÍCULO 144°. Modalidades: Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

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

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

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

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

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

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

ARTÍCULO 145°. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.

2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

6. Los vínculos familiares y afectivos.

7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 146°. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta

2. Cuando exista concurrencia de causales;

3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

6. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

7. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

9. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

ARTÍCULO 147°. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 148°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser

demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 149°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional;

3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la institución.

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

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

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

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

9. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO 1. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 150°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la EMPRESA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la EMPRESA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad de las personas en el trabajo, la prevención en las violencias basadas en género y contra las mujeres

ARTÍCULO 151°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la EMPRESA ha previsto los siguientes mecanismos:

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

sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la EMPRESA.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

   a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

   b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

   c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la EMPRESA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

   d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 152°. 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:

La Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado y sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por posibles situaciones de acoso laboral, para lo cual cuenta con cinco (05) días calendario.

b) Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule una queja que pueda tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, para lo cual cuenta con cinco (05) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.

c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, para lo cual cuenta con cinco (05) días calendario.

d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución de las controversias y formular planes de mejora concertados. Para lo cual cuenta con cinco (05) días calendario después de escuchar a las partes. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita.

e) Presentar a la alta dirección de la Empresa, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador, para lo cual cuenta de cinco (05) a diez (10) días calendario.

f) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, en el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector del trabajo o juez ordinario. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

Este Comité realizará mensualmente seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento, además realizará seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a la Empresa, a la Direccion Corporativa de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, el Comité elaborará informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, así como un informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.

ARTÍCULO 153°. El Trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta de presunto acoso laboral, deberá informar por escrito o a través de los medios que la Empresa disponga al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos relacionando a quien considera el sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presenta das por los empleados, de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada en una situación de presunto acoso laboral como sujeto pasivo o activo sea miembro Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del mencionado Comité o por los miembros suplentes.

ARTÍCULO 154°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 155°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

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

ARTÍCULO 156°. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 157°. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años (Artículo 1 de la Ley 2209 de 2022) después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

CAPÍTULO XXVII
TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 158°. Objeto: Promover un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual, garantizando el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 159°. Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 160°. Aplicación. Las disposiciones contenidas en este capítulo aplican a todas las personas que participen en el contexto laboral de TESICOL, independientemente de la modalidad de vinculación, incluyendo trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, visitantes y demás personas que interactúen en desarrollo de actividades relacionadas con la empresa.

Se entiende como parte del contexto laboral:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades,

b. Donde se cancela la remuneración, donde se toma su descanso o donde come, o instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 161°. Obligaciones y gestión de los empleadores. Se deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

6. Abstenerse de realizar actos de censura y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez días del respectivo semestre.

8. En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente. Modificar y dejar como parágrafo

ARTÍCULO 162°. Entidades contratantes de prestación de servicios. La Empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus empleados.

ARTÍCULO 163°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones contando con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

2. Orientar a la víctima sobre las rutas de atención disponibles ante la ARL y demás entidades competentes.

3. Solicitar medidas de protección razonables, tales como reubicación temporal, modificación de funciones o cualquier otra medida que resulte procedente y viable.

4. Permiso para realizar teletrabajo, trabajo en casa, si existen condiciones de riesgo para la víctima. Solicitar modalidades alternas de prestación del servicio cuando la naturaleza del cargo lo permita y existan condiciones que lo justifiquen.

5. Evitar interacción alguna entre la víctima y con la persona investigada.

6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 164°. Estabilidad laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia.

La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo o las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

PARÁGRAFO. TESICOL se abstendrá de adoptar medidas de represalia contra las personas que presenten quejas o denuncias de acoso sexual o que participen como testigos dentro de los procedimientos correspondientes, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 165°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

El empleador tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

ARTÍCULO 166°. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, TESICOL garantizará acciones de prevención y atención con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la ley 1010 de 2006, ley 1257 de 2008 y la ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO 167°. Disposiciones aplicables. En lo no previsto en el presente capitulo se aplicará las disposiciones contenidas en la Ley 2365 de 2024, Ley 1010 de 2006 y demás normas que las que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO XXVIII
TELETRABAJO - LEY 1221 DE 2008

ARTÍCULO 168°. OBJETO. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normatividad laboral vigente que regule la materia.

Este capítulo del reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo y su regulación estará dirigida para aquellos trabajadores que acuerden implementar la modalidad de Teletrabajo con el empleador.

ARTÍCULO 169°. Definiciones. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC.

- **TELETRABAJADOR:** Es una persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

- **MODALIDADES DE TELETRABAJO.** En Colombia la ley establece las siguientes modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

  (i) Autónomo: corresponde a los trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos**.**

  (ii) Suplementario: corresponde a los trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la Empresa y un lugar fuera de ella

usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana**.**

(iii) Móvil: corresponde a los trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina, no tiene lugar definido para ejecutar sus tareas.

(iv) Híbrido: Aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

(v) Transnacional: Corresponde a los teletrabajadores que celebran una relación laboral en Colombia, pero laboran desde otro país siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.

(vi) Temporal o emergente: Se permite para situaciones de emergencias sanitarias o desastres naturales; sin perjuicio de las normas aplicables de trabajo en casa.

ARTÍCULO 170°. Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente Ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Con pes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de Trabajo contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN. Esta política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

- Infraestructura de telecomunicaciones
- Acceso a equipos de computación
- Aplicaciones y contenidos
- Divulgación y mercadeo
- Capacitación
- Incentivos

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

PARÁGRAFO. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta Ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

ARTÍCULO 171°. Red nacional de fomento al teletrabajo. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

a. Entidades públicas del orden nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;

b. Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;

c. Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;

d. Cafés internet;

e. Organismos y/o asociaciones profesionales.

PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Trabajo, serán definidas en la Política Pública de Fomento al Trabajo de que habla el artículo tercero de la presente Ley.

El Ministerio de Trabajo ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 172°. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

ARTÍCULO 173°. 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, el Ministerio de Trabajo deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean 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 el local del empleador.

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 dominio 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:

El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

a. A protección de la discriminación en el empleo;
b. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, sistema General de Seguridad Social en salud y riesgos laborales), 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;
c. La remuneración;
d. La protección por regímenes legales de seguridad social;
e. El acceso a la formación;
f. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
g. 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;
h. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán 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. El empleador, 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 éste 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 del empleador, 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.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

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

ARTÍCULO 174°. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los inspectores de trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde municipal, para lo cual el Ministerio de Trabajo deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

ARTÍCULO 175°. El contrato o vinculación 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, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento

2. Determinar la modalidad de Teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable, 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.

5. Especificar los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este 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 y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

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

PARÁGRAFO 2. Durante la vigencia del contrato de trabajo en que se pretenda la implementación de la modalidad de Teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad para solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de las labores en la Empresa, entidad o centro de trabajo.

Reversibilidad que se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga la EMPRESA de contar con el espacio o puesto de trabajo en sus instalaciones.

PARÁGRAFO 3. La Empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la Empresa privada o entidad pública.

ARTÍCULO 176°. Todo el programa de teletrabajo en la Empresa se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
- Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
- Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 177°. Los trabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- Las protecciones de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- El reconocimiento de un auxilio de conectividad el cual puede ser imputable al auxilio de transporte para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el cual no será constitutivo de salario, pero sí será base para la liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 178°. Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 179°. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la Empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO. La EMPRESA y el teletrabajador podrán acordar por mutuo acuerdo, el valor de un auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía en que se incurra durante la ejecución de las funciones propias de su cargo; no obstante, para la efectiva implementación de la modalidad de Teletrabajo el teletrabajador podrá asumir en su totalidad el costo de estos servicios públicos, si así se acordare.

ARTÍCULO 180°. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Empresa:

1. 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 o jefes inmediatos.

2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de la 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.
3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. 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.

ARTÍCULO 181°. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

a. Las administradoras de riesgos laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

b. Cuando las actividades no impliquen gastos de movilidad del teletrabajador, no hay lugar a que se reconozca auxilio de transporte.

c. El pago de horas extras, días de descanso obligatorio y días festivos tendrá igual tratamiento cualquier otro empleado, si se puede verificar que el teletrabajador a petición del empleador trabaja más del tiempo estipulado por ley.

d. La EMPRESA diligenciará el formato digital de registro de información de trabajadores vinculados bajo la modalidad de Teletrabajo ante el Ministerio de Trabajo (Artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1072 de 2015, Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 182°. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la EMPRESA, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 183°. La EMPRESA vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Empresa.

ARTÍCULO 184°. El teletrabajador autoriza a la EMPRESA en coordinación y asesoría con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la realización de visitas a su domicilio de manera presencial o virtual, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador y, adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

PARÁGRAFO. En ninguna circunstancia la exigencia de visita previa al domicilio del teletrabajador podrá configurar una barrera para la implementación y puesta en marcha de la modalidad Teletrabajo. (Artículo 2.2.1.5.1.15 del Decreto 1072 de 2015. Adicionado por el Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 185°. El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 186°. El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la EMPRESA, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 187°. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la EMPRESA y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

CAPÍTULO XXIX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 188°. El presente reglamento interno de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la EMPRESA, e informarse a los trabajadores sobre su contenido mediante circular interna, junto con la fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

Transcurridos quince (15) días desde la publicación de este reglamento en la cartelera de la Empresa, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores o de la organización sindical, si hubiere lugar, el reglamento se fijará en 2 (dos) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

La organización sindical, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXX
VIGENCIA

ARTÍCULO 189°. El presente Reglamento regirá a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXXI
DISPOSICIONES LEGALES

ARTÍCULO 190°. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo quedan derogadas y sin efecto todas las disposiciones contenidas en reglamentos internos de trabajo anteriores expedidos por TESICOL que le sean contrarias.

CAPÍTULO XXXII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 191°. No producirán efecto las disposiciones de este Reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores frente a lo establecido en la Constitución Política, la ley, los contratos individuales de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, los pactos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otra disposición que resulte más favorable al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)



JORGE ADRIANO BEDOYA RAMIREZ
Representante Legal
25 de noviembre de 2026

TEJIDOS SINTÉTICOS DE COLOMBIA S.A.
Carrera 18 No 54C – 99, Lote 4 / Interior 1, Conjunto Empresarial Las Acacias
Girón, Santander