

INTERNATIONAL FOOTWEAR CORPORATION S.A

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa International Footwear Corporation S.A., domiciliada en la Carrera 21 No. 163a – 55, barrio Toberín, de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus empleados(as). Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los empleados(as), salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al empleado(a).

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa International Footwear Corporation S.A. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Hoja de vida en la cual se determine claramente sus datos personales, información académica, experiencia laboral y referencias personales.
- Fotocopia de los diplomas o certificaciones de estudios realizados.
- Examen médico pre ocupacional realizado por médico designado por la Empresa.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas 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, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No 559 de 1991, art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del empleado(a) y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo. 76, C.S.T).

ARTICULO 4º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, 1 C.S.T).

ARTICULO 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

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

PARAGRÁFO. Queda establecido que, si INTERNATIONAL FOOTWEAR CORPORATION SA termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no reúne las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

CAPÍTULO III EMPLEADOS(AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7º. Son meros empleados(as) accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos empleados(as) tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (art 6, C.S.T).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8º. Los horarios de los trabajadores al interior de la Empresa se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la misma.

De conformidad con la Ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que se fija que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 42

horas semanales, que se podrán distribuir en cinco o seis días, de común acuerdo entre los trabajadores y los empleadores, la jornada laboral en Colombia se reducirá de 48 a 44 horas semanales hasta alcanzar progresivamente las 42 horas por semana de trabajo en 2026.

Los días laborables para el personal Administrativo de la Compañía son de lunes a viernes, en los horarios determinados por la Empresa de conformidad con las necesidades de esta en su área administrativa, respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente en algunas ocasiones el personal deberá laborar los días sábado, domingos y/o festivos.

Los días laborables para el personal de ventas de la Compañía son de domingo a domingo, en los turnos y horarios determinados por la Empresa de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Quedará pactado para que cada empleado tenga su día de descanso durante los días (lunes a jueves) de la semana no obstante en ocasiones especiales días en fin de semana se podrá descansar si hay previa autorización de gerencia y/o gestión humana. Artículo 181 del C.S.T.

PARÁGRAFO PRIMERO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán definidas por la Compañía y notificadas a los trabajadores, atendiendo las necesidades de la operación; sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

Personal Administrativo

DIAS: lunes a viernes

HORARIO: 7:30am a 5:30pm
Con una hora de almuerzo

Los horarios antedichos podrán ser modificados por la Empresa y notificados a los colaboradores conforme a las reglas de turnos y jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Personal de Ventas

DIAS: Lunes

HORARIO: 9:30am a 4:30pm

DIAS: Martes a sábado

HORARIOS: 9:30am a 6:30pm
10:00am a 7:00pm

11:00am a 8:00pm

12:00pm a 9:00pm

Con una hora de almuerzo

Los horarios antedichos podrán ser modificados por la Empresa y notificados a los colaboradores conforme a las reglas de turnos y jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y de acuerdo con la necesidad del servicio en especial en la temporada alta de diciembre.

PARAGRAFO 3°. Jornada laboral flexible. (Artículo. 51 ley. 789/2002,) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el empleado(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el 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. (Ley 2466 de 2025).

PARAGRAFO 4°. Jornada por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuidad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 del C.S.T.)

La Empresa podrá acogerse a lo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo para dar aplicación al trabajo sin solución de continuidad.

PARAGRAFO 5°. De acuerdo con la Ley 2191 de 2022, la cual reguló la desconexión laboral, definiéndola como: “el derecho que tienen los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular ordenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. La empresa se abstendrá de infringir tal requerimiento.

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

el pago de recargos.

PARAGRAFO 7º. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 2466/2025 de forma progresiva desde su implementación.

PARAGRAFO 8º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9º. Trabajo ordinario y nocturno. (Artículo10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo):

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

ARTICULO 10º. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). Sólo se considera trabajo suplementario el que hubiese sido debidamente autorizado por La Empresa.

ARTICULO 11º. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. “Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”. (Artículo13 Ley 2466/2025)

ARTICULO 12º. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo

con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 13°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados(as) de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1°. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados(as) el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14°. Serán de descanso obligatorio remunerado, cualquier día que sea acordado entre el empleador y el trabajador, en los que puede coincidir el domingo y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- Todo empleado(a), tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- Las prestaciones y derechos que para el empleado(a) originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1°. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el empleado(a) tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio (Artículo 14 Ley 2466/2025)

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

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

PARAGRAFO PRIMERO: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

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

PARAGRAFO TRANSITORIO: Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

PARÁGRAFO CUARTO: El personal operativo podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio entre los días lunes a jueves, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. El personal administrativo descansará los días sábado y domingo.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 16°. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 17°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18º. Los empleados(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art 186, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 19º. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T).

ARTICULO 20º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado(a) no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 21º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el trabajador podrá solicitar que les sean compensadas hasta la mitad de las mismas, en los términos previstos en la Ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T. modificado por la Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 22º. En todo caso, el empleado(a) 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de empleados(as) técnicos, especializados, y de confianza (artículo 190, C.S.T).

ARTICULO 23º. Durante el período de vacaciones el empleado(a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado(a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 24º. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado(a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados(as) tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 25°. La empresa concederá a sus empleados(as) las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los
- e) que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- f) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- g) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- i) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá comprobar la grave calamidad doméstica.
- En los demás casos (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. (numeral sexto, artículo 57, C.S.
- T modificado por el artículo 15 de la Ley 2466/2025.).
- La Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.

- La Empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad y a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 1822 de 2017).
- Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Numeral adicionado por el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021.)
- Licencias No Remuneradas: El trabajador podrá pedir hasta dos (2) día de licencia No remunerada al semestre. Esta deberá ser solicitada con mínimo con 8 días de anterioridad a la fecha de la licencia y serán autorizadas siempre y cuando esta licencia no influya en las obligaciones del empleado.
- Día de la familia: Según el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 2017, EL EMPLEADOR deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados pueda compartir con su familia en un espacio suministrado por EL EMPLEADOR o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar con la que cuenten los EMPLEADOS. Si EL EMPLEADOR no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

CAPÍTULO VII

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

ARTICULO 26º. Formas y libertad de estipulación:

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

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
3. El empleado(a) que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 27º. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 28º. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado(a) presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (art. 138, núm. 1º C.S.T.).

Períodos de pago: El salario se pagará Quincenal.

ARTICULO 29º. El salario se pagará al empleado(a) directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

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

ARTICULO 30º. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados(as) 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 SGSST, y con el objeto de velar por la protección integral del empleado(a).

ARTICULO 31º. Los servicios médicos que requieran los empleados(a) se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 32º. Todo empleado(a) dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en

el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el empleado(a) debe someterse.

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

ARTICULO 33°. Los empleados(as) deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El empleado(a) que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 34°. Los empleados(as) deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del empleado(a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los empleados(as) privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (art 91, Decreto. 1295/1994).

ARTICULO 35°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 36°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el empleado(a) lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 37°. Es obligación del trabajador en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno y se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes.

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO: La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo 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. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015)

ARTÍCULO 38º. La Empresa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de sus trabajadores, 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 el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las dependencias o sedes de la empresa, deberá ser informado por ésta a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 39º. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012, al Decreto 1443 de 2014 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 40º. Los empleados(as) tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o salir del lugar de trabajo sin autorización ni conocimiento de su jefe inmediato.
- k) Cuidar y mantener en buen estado todo el equipo/herramientas/material/ productos/ prendas o recursos que el empleador le proporcione para el desarrollo de sus actividades.
- l) Si por negligencia, descuido o mala fe, se extravían, se destruyen o se averían herramientas, material, productos, prendas, zapatos, accesorios o recursos de propiedad del empleador que se encuentren bajo la responsabilidad del empleado(a), éste deberá pagar el valor correspondiente a la reposición o reparación, independientemente de la sanción que la empresa determine.
- m) Guardar escrupulosamente la confidencialidad de los datos y documentos del empleador, así como los asuntos cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa.
- n) Presentarse a sus labores cuidando su imagen personal en cuanto a limpieza, pulcritud e indumentaria apropiada y autorizada por el empleador.
- o) Presentarse puntualmente a sus labores en el horario establecido por el empleador. En caso de llegar con retraso se hará acreedor a las sanciones correspondientes que determine la empresa.
- p) Cumplir rigurosamente los procedimientos establecidos por la empresa, en cuanto al manejo de las facturas y demás documentación que intervienen en la labor.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 41°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Gerente General (Financiero y administrativo)
- Gerentes o Coordinadores de las siguientes áreas: Gestión Humana, Contabilidad, Sistemas, Mercadeo, Bodega y Ventas.

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados(as) de la empresa: El Gerente Administrativo, Coordinación de Gestión Humana y el suplente del Gerente.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 42º. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres 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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados(as) en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 43º. Los menores no podrán ser empleados(as) en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan 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 de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. 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 cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los empleados(as) menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser

empleado(a)s 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los empleados(as) menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (arts. 245 y 246, Decreto 2737 de 1989.).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los empleados(as) 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 Decreto 2737 de 1989.).

ARTÍCULO 44º. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS(AS)

ARTÍCULO 45º. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los empleados(as), salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados(as) locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado(a) y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado(a) las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

7. Dar al empleado(a) que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el empleado(a) lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el empleado(a) por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al empleado(a) los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del empleado(a). Si el empleado(a) prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del empleado(a) se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a los empleados(as) que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los empleados(as) que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al empleado(a) en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
15. Será también obligación de su parte, afiliarlo al empleado(a) al Sistema de Seguridad Social Integral.
16. Suministrar cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
17. Conceder al empleado(a) en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera

permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o 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 30 días siguientes a la ocurrencia. En caso de no presentar esta constancia, el empleador podrá descontar al empleado(a) en caso de haberlo pagado e iniciar el debido proceso disciplinario.

18. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
19. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
20. Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
21. Conceder en forma oportuna a la empleada en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una semana antes o dos semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTÍCULO 46º. Son obligaciones especiales del empleado(a):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las

autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (art. 58 C.S.T.).
9. Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias de la empresa, las políticas, los procedimientos, memorandos, comunicaciones, manuales, protocolos y todos aquellos preceptos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
10. Cumplir estrictamente con las normas contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
11. Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todo los datos, hechos y circunstancias de que tenga conocimiento por razón de su trabajo o que desarrolle en el mismo, en relación con la actividad de la empresa y cuya comunicación a otros, de forma directa o indirecta, pudiera causarle cualquier clase de perjuicios a éste.
12. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria.
13. Someterse a los controles y medidas indicadas por el empleador para evitar sustracciones de objetos, herramientas, prendas, calzado o accesorios u otras irregularidades en materia de seguridad.
14. Utilizar la dotación suministrada por la empresa y conservarla en buenas condiciones.
15. Estar debidamente dispuesto en su sitio de trabajo, con su dotación y a la hora exacta en que empieza su turno e igualmente permanecer en él hasta la terminación de su jornada o hasta que llegue la persona que deberá recibirle el turno. Prestar el turno de manera puntual, cuidadosa y diligente.
16. En caso de ausencia, debe informar a su jefe inmediato con posterioridad mínimo de 1 hora contado a partir de su hora de ingreso, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso.
17. Diligenciar correcta y oportunamente, de acuerdo a las instrucciones recibidas, los documentos bajo su responsabilidad y cuidado.
18. Acatar las órdenes impartidas por el empleador en cuanto a horarios, puestos de trabajo, funciones, so pena de incurrir en una falta grave que acarrea terminación de contrato de trabajo.
19. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este reglamento, o las que le sean asignadas por la empresa al empleado(a) en los

manuales de funciones, descripción de oficios, cartas o circulares o las impartidas verbalmente por su superior jerárquico.

20. Informar de manera oportuna e inmediata las condiciones en equipos, herramientas o instalaciones que generen riesgo para los trabajadores o cualquier persona dentro de las instalaciones de la compañía.
21. Observar y cumplir las indicaciones establecidas en las señales o avisos, cualquiera que sea su destinación o indicación.
22. Acoger los valores principios y normativa establecidos en el reglamento interno de trabajo, código de ética, políticas de la compañía y a lo señalado en los manuales SAGRILAFT y PTEE, buscando proteger el buen nombre de la compañía, dar cumplimiento normativo y promover la transparencia al interior de la empresa.
23. Obligarse a conducirse con honestidad, integridad y transparencia durante la ejecución del contrato de trabajo y no cometer actos de corrupción directamente o por interpuesta persona.
24. En relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleado(a) se encuentra obligado a:
 - Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Procurar el cuidado integral de su salud.
 - Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
 - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo del empleador.
 - Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
 - Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros o riesgos latentes en su sitio de trabajo.
 - Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
 - Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 - Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
 - Es obligatorio para el empleado(a) el tratamiento médico prescrito, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio correspondiente.
 - Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
 - Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 - Informar al empleador todo cambio en las condiciones de salud y cualquier tipo de información del empleado(a) que pueda ayudar a prevenir o evitar accidente o enfermedades laborales, so pena a incurrir en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
 - Informar de forma inmediata, clara, completa y veraz, la ocurrencia de un accidente o enfermedad que se presuma como laboral, so pena de incurrir en justa causa para dar por

terminado el contrato de trabajo.

Política de incapacidades:

Conforme con el decreto 019 de la ley anti trámites de 2012, el empleado(a) debe hacer llegar a su empleador el documento original de la incapacidad debidamente expedida por la entidad que corresponda. Sólo serán válidas las incapacidades expedidas por la red asistencial de la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el empleado(a). Es decir, no serán válidas las incapacidades expedidas por médicos particulares o entidades diferentes a red asistencial de la EPS o ARL. Las incapacidades deben ser reportadas el mismo día en que se generan, por cualquier medio electrónico, telefónico o de manera personal y soportarlo documentalmente dentro de los 3 días hábiles siguientes al otorgamiento de la incapacidad. Transcurrida la fecha de entrega de la citada incapacidad, la empresa no lo reconocerá y será deber del empleado(a) concurrir a la EPS o ARL según el caso y efectuar el trámite para su pago.

La incapacidad debe como mínimo los siguientes datos:

- Fecha de expedición
- Nombre completo de la persona a la que se le expide.
- Fecha inicio y terminación
- Número de días de incapacidad
- Diagnóstico clínico completo
- Origen, si es incapacidad por enfermedad general, por accidente de trabajo, por enfermedad laboral, licencia de maternidad o paternidad.
- Identificación del médico que expide el certificado con nombre completo y número de registro médico.
- Para la licencia de maternidad debe contener la fecha probable de parto y edad gestacional.

PARAGRAFO. El trámite de la transcripción de la incapacidad estará a cargo del empleador, sin embargo, se aclara que en caso de que la incapacidad a transcribir no contenga los anteriores requisitos y por tal razón la EPS se niegue a transcribirla y consecuentemente a reconocer su pago, este valor será descontado del salario del empleado(a) en caso de que haya sido reconocido y pagado o no será pagado.

- Reportar de manera inmediata y con los debidos soportes cualquier tratamiento médico, ya sea que se trate de citas médicas, terapias, restricciones o recomendaciones laborales con fecha de vigencia y documento original.
- Asistir a la realización de exámenes médicos de seguimiento asignado por su empleador en coordinación con la entidad de salud tratante en los términos y tiempos indicados por la empresa.
- Asistir a las citas médicas y terapias asignadas por la entidad tratante y dar estricto

cumplimiento a las recomendaciones y/o restricciones médicas, so pena de incurrir en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 47º. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados(as) sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados(as) a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del empleado(a) como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados(as) el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los empleados(as) obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los empleados(as) que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados(as) los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma

ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados(as), la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los empleados(as) que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados(as) o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T).

ARTÍCULO 48º. Se prohíbe a los empleados(as):

1. Sustraer de las instalaciones del empleador, tiendas o en general en cualquier sitio de trabajo donde se encuentre ubicado físicamente el empleado(a), los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T).
9. Ejecutar cualquier otro acto que ponga en peligro la seguridad propia o la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificaciones, tiendas comerciales, bodega o demás zonas de trabajo.
10. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma que tenga conocimiento en razón a su oficio.

11. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones obtenidas o conocidas por el empleado(a) por la relación laboral o mejoras o invenciones con o sin intervención durante la vigencia del contrato de trabajo.
12. Ocuparse de asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de su superior jerárquico.
13. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo de la empresa, cuando tales hechos tengan carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
14. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
15. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para el trabajo propio o de los otros empleados(as) o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, para que el trabajo no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
16. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos y elementos de la empresa.
17. Confiar a otro empleado(a), sin autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y/o materiales de la empresa.
18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.
19. Presentarse con retraso al trabajo.
20. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al superior inmediato y sin autorización expresa de éste.
21. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
22. Retirarse del turno antes de que se presente el empleado(a) a que deba sucederle con la labor.
23. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la empresa sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes de trabajo.
24. Dormir en los sitios de trabajo u horas de trabajo.
25. Solicitar a sus compañeros, préstamos en dinero o en especie.

26. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la empresa.
27. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior inmediato.
28. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo sin consentimiento de su jefe inmediato.
29. Ingerir o tener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
30. Fumar en los sitios prohibidos por la empresa o en lugares donde no se pueda llegar a causa de algún perjuicio a la misma o a su personal.
31. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
32. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
33. Sacar de la empresa paquetes u objetos similares sin ser revisados por las personas encargadas para hacerlo.
34. Disponer dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, empleado(a)s, etc.
35. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de cualquier índole.
36. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
37. Escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su superior inmediato.
38. Dedicarse a conversar o chatear por celular o teléfono, redes sociales o correo electrónico personal en sitios de trabajo sin autorización de su superior inmediato.
39. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisa no lo realiza.
40. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
41. Presionar a la persona encargada de las marcaciones de ingreso y salida para que efectúe cambio en el registro de tiempo o hacer estos cambios si están bajo su responsabilidad.
42. Limpiar, engrasar, o reparar maquinas o equipos que se encuentren en movimiento, o que no

le fueron asignados.

43. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por ingresos por la empresa.
44. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
45. Cometer errores injustificados con el manejo del dinero, productos, bienes o instrumentos de trabajo que impliquen pérdidas, amenaza o peligro común o riesgo para la empresa.
46. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de trabajo.
47. Mantener personas extrañas a la empresa por intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido.
48. Hacer proselitismo político dentro del sitio de trabajo.
49. Realizar actos sexuales dentro de las instalaciones del empleador.
50. Utilizar lenguaje soez o en tono de voz inadecuado que se considere irrespetuoso y que riñe con la cultura de la empresa.
51. Extraer información, herramientas, material, mercancía, equipo, accesorios, etc., propiedad de la empresa.
52. Abstenerse en todo momento de alterar los sistemas, procedimientos e información proporcionada por el empleador para el buen desarrollo del trabajo, al igual que cargar en sus equipos de cómputo otros sistemas ajenos a los autorizados e instalados por la empresa.
53. Abstenerse de hacer uso de las herramientas, equipos, material de trabajo y recursos para fines de beneficio personal, ajenos a la operación de la empresa.
54. Realizar labores adicionales o actividades para competidores, clientes o proveedores, o que, puedan ir en contra vía de sus funciones u obligaciones para con la compañía y los intereses legítimos de esta. Y las que supongan un perjuicio para la empresa. Todo trabajador estará obligado a reportar los posibles conflictos de intereses que puedan surgir en ejercicio de sus funciones y a observar el código de ética y políticas PTEE.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49º. La empresa no puede imponer a sus empleados(as) sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). Se aclara que la amonestación no constituye una sanción por lo tanto no será necesario

adelantar proceso disciplinario previo.

ARTÍCULO 50º. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez amonestación verbal, por la segunda vez, se considera una falta grave que será sancionada tal como se indica en el párrafo único de este artículo.

PARÁGRAFO. Se aclara que a partir de la segunda vez que el empleado(a) sea sorprendido cometiendo cualquiera de las faltas anteriores, se considera reincidencia la cual se podrá sancionar como falta grave o dará lugar a la terminación de contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51º. Se constituyen faltas graves por parte del empleado(a), además de las indicadas en otros apartes de este reglamento, las siguientes:

- El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo a partir de la cuarta vez y después de haberse realizados los llamados de atención verbales y por escrito pertinentes, se considera falta grave que será sancionada con una suspensión inicialmente de un día, si reincide se suspenderá tres días y en caso de reincidencia, habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo.
- El retardo mayor a 15 minutos, tomando en consideración las circunstancias que lo propiciaron, la empresa está facultada para rehusarse a admitir el ingreso del empleado(a), sin embargo, se evaluará el caso de acuerdo a la necesidad de la operación y su retardo será considerado como injustificado para todos los efectos legales.
Se aclara, sin embargo, que, dadas las circunstancias, la empresa puede considerar como grave un retardo así sea mínimo atendiendo la importancia que revestía el cumplimiento del horario o la labor que ejecuta el empleado(a).
- Faltar a su jornada laboral o turno correspondiente sin justificación, se considerará falta grave que dará lugar a la terminación de contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez en cualquier grado o bajo la influencia de narcóticos y drogas, dará lugar a la terminación de contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Consumir dentro del establecimiento de trabajo alcohol, narcóticos, drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y drogas enervantes, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Sustraer cualquier objeto, mercancía, dinero y demás propiedades de la empresa, del establecimiento de trabajo o de un compañero sin su autorización, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Ingresar armas de cualquier tipo al lugar de trabajo, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Disminuir intencionalmente la ejecución del trabajo o promover o incitar la suspensión o su mantenimiento, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Rendimiento deficiente del empleado(a) después del segundo llamado de atención por este motivo, sin que el empleado(a) mejore, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.
- Solicitar o recibir dadas o de dinero a los usuarios o clientes de los establecimientos, compañeros de trabajo o terceras personas, dará lugar a la terminación del contrato de

trabajo, así sea por primera vez.

- Ejecutar actividades, a favor de terceros, dentro del lugar de trabajo, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Incumplir las instrucciones o modificaciones que le imparta el empleador para la ejecución de las labores para lo cual fue contrato, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Dejar de marcar los biométricos de la empresa por negligencia.
- No utilizar los equipos de seguridad y elementos de trabajo asignados, que pongan en peligro su integridad o la de sus compañeros, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Crear o alterar información o documentos para su beneficio personal o cualquier otra índole, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Tomar información de la empresa para su beneficio personal o de cualquier otra índole, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre Seguridad e higiene, no someterse a los exámenes médicos prescritos por las autoridades, la empresa o de la EPS o IPS o ARL o no usar los implementos destinados para la prevención de accidentes y protección personal, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Dormir o leer durante las horas de trabajo, asuntos diferentes a los propios y necesarios para el oficio, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas, materias primas, mercancía, instrumentos y otros elementos, pertenecientes al empleador intencionalmente o por descuido, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- El hecho que el empleado(a) abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores, aun por la primera vez. Igualmente, no atender a los clientes, sin ninguna justificación y sin autorización previa, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de carteleras, útiles y elementos de trabajo y de protección o seguridad, elementos o instalaciones deportivas o similares, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle el respeto en cualquier forma, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o faltarle al respeto a los clientes, compañeros, jefes, proveedores y visitantes en general con hechos o palabras dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad del personal, de las mercancías, herramientas de trabajo, equipos, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los empleados(as) o sobre los productos, o cualquier información referente a la empresa, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- Falsificar o adulterar documentos de la empresa para ser utilizados en contra de ésta dará

- lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
- La utilización de los sistemas de comunicación de la empresa indebidamente, así como hacer mal uso de la red informática, es sus diferentes programas, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Retener en cualquier forma directa o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago de los productos comprados a la empresa, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, para su o para una tercera persona, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - La negativa a aceptar cambios de dependencia, traslados de tiendas justificados según los requerimientos de la empresa, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Retener o apropiarse indebidamente de mercancía o elementos devueltos por los clientes o enviados por ellos, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Hacer uso indebido, vender o reglar de los productos y demás suministros que le entrega la empresa para el ejercicio de sus funciones dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Pedir un préstamo o hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo de cualquier nivel, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Recibir o disponer sin autorización, de artículos comerciales tales como muestras, obsequios, probadores, entre otros, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Ejecutar acciones con perjuicios a la empresa, intereses y buen nombre, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Negarse a recibir la capacitación que la empresa otorga para cumplir con las exigencias legales, será sancionada con suspensión disciplinaria de 3 días por primera vez, y en caso de reincidencia dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Separar, camuflar y guardar por sí mismo o por tercera persona mercancía o cualquier accesorio que fuese, con el fin de adquirirlo posteriormente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Incurrir en un acto de acoso laboral o sexual debidamente comprobado dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, así sea por primera vez.
 - Ser incluido en las listas para el control de lavado de activos y financiación del terrorismo administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera, tales como la lista de la Oficina de Control de Activos en el Exterior – OFAC emitida por la Oficina del Tesoro de los Estados Unidos de Norte América, la lista de la Organización de las Naciones Unidas, así como cualquier otra lista pública relacionada con el tema de lavado de activos y financiación del terrorismo.
 - Ser condenado por parte de las autoridades competentes en cualquier tipo de proceso judicial relacionado con la comisión de los anteriores delitos.
 - Haber recibido, ofrecido o exigido, cualquier pago, incentivo, beneficio atención o remuneración ilegal, en ocasión de la celebración de cualquier contrato o negocio.

ARTÍCULO 52º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al empleado(a) inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T).

ARTÍCULO 53°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T).

ARTÍCULO 54°. Se constituyen en justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del Empleador:

1. Haber sufrido engaño por parte del empleado(a), mediante la presentación de certificaciones falsas para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave falta disciplinaria en la que incurra el empleado(a) en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, compañeros de trabajo o personal de la empresa.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos en que incurra el empleado(a) fuera de servicio, en contra del empleador, los miembros de su familia, o de sus representantes, socios, clientes, jefes de oficinas o demás personal de la empresa.
4. Todo daño material causado intencionalmente o por descuido a los edificios obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado(a) cometa en la oficina, establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado(a) de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del empleado(a) por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el empleado(a) revele los secretos técnicos, comerciales o información de la empresa, con perjuicio de la misma.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del empleado(a) y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador (artículo. 2 del decreto 1373 de 1996).
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del empleado(a) de las obligaciones contractuales, convencionales o legales.
11. Todo vicio del empleado(a) que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del empleado(a) a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del empleado(a) para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al empleado(a) de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del empleado(a), que no contenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta días (180). El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime la empresa de las prestaciones e

indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO. Tienen igualmente el carácter de justas causa de terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales o las faltas consideradas como graves, o el incumplimiento de las obligaciones especiales y prohibiciones definidas en este reglamento.

Por parte del empleado(a):

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado(a), 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 tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al empleado(a) a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el empleado(a) no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o salud, y que el empleador no se allane a modificarlas.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al empleado(a) en la prestación de sus obligaciones contractuales o legales.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación del servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para lo cual lo contrato
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, o de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificadas 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 casual o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55º. El procedimiento para la aplicación de sanciones corresponde al siguiente: (Artículo 115 C.S.T modificado por el artículo 7 de la Ley 2466/2025).

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio 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 ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura
2. ra del proceso al trabajador o trabajadora.
3. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

ARTÍCULO 56°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 57°. El empleador no pagará el salario del tiempo no trabajado por causa de las faltas y sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 58º. Los reclamos de los empleados(as) se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerente Administrativo quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO. En la empresa International Footwear Corporation no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

MEDIDAS PARA LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACION

ARTÍCULO 59º. Límites a la subordinación.

- La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. (Literal b (artículo 23 CST modificado por el artículo 16 de la Ley 2466/2025).

ARTÍCULO 60º. Protección contra la discriminación. Además de las contempladas en el artículo 59 del C.S.T ténganse en cuenta las siguientes:

- Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

- Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. 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, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán 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. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO 61º.Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a) por parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. No obstante, es importante que la presente norma únicamente se aplica respecto de

situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, o en la contratación administrativa. (Artículo 2, Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 62º. Las siguientes son las modalidades de acoso laboral:

Maltrato laboral: Se considera 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(a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el 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.

Persecución laboral: Se considera persecución laboral toda conducta cuya característica de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del empleado(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambio permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: Se considera discriminación laboral todo trato diferenciado por razones de raza, género familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: se considera entorpecimiento laboral toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labora o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado(a). 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.

Inequidad Laboral: Se considera inequidad laboral la asignación de funciones a menosprecio del empleado(a).

Desprotección laboral: Se considera desprotección laboral toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del empleado(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado(a).

ARTÍCULO 63º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los empleados(as) 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 constituyan 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 la 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 empleados(as), a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conveniente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar las conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afectan la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

ARTÍCULO 64º. 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 la confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

Para la presentación de la queja que tendrá tratamiento confidencial, el empleado(a) deberá interponerla por escrito al correo electrónico del área de Gestión Humana (gestionhumana@ifcsa.com) o entregarla de manera física al área de Gestión Humana, quien deberá trasladarla al Comité de Convivencia Laboral. Si su reclamo no fuera atendido, o no se conformaren con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formulo el reclamo.

El denunciante deberá presentar alguna prueba verosímil de la situación.

El comité de convivencia laboral examinará de manera confidencial la denuncia, escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité de Convivencia laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de International Footwear Corporation S.A. cerrará el caso y el empleado(a) puede presentar su queja ante el inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos.

Si el empleado(a) considera que su reclamo no fuere atendido por la empresa, o no se conformare con el tratamiento respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral, podrá presentarlas únicamente antes el Inspector de Trabajo de la Dirección territorial donde ocurriendo los hechos.

En todo caso, la empresa implementará medidas efectivas de prevención de acoso laboral, y en tal sentido e independientemente de la decisión que tome, facilitará instancias de conciliación frente a los

casos planteados, de los cuales dará traslado confidencial al Comité de Convivencia Laboral para que éste determine planes de acción orientados a que esta situación no se vuelva a presentar.

ARTÍCULO 65°. Termino para la denuncia. Para efectos de las acciones laborales dentro de la empresa, la denuncia de acoso laboral deberá interponerse dentro de los seis meses siguientes a la ocurrencia del hecho, después de este tiempo las acciones de acoso laboral caducaran (Art. 18, Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 66°. Las Siguiete conductas no constituyen acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza publicas conforme al principio de constitucionalidad de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores de objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterio y no discriminatorios.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio y para solucionar situaciones difíciles en la operación e la empresa.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución política.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 de Código sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 67°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 68°. En el desarrollo del propósito que se refiere el artículo anterior, International Footwear Corporation S.A. ha previsto los siguientes mecanismos:

La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los empleados(as) y un representante del empleador o delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieran los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así ameriten.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 Art. 9no de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que estimaren pertinente.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá trimestralmente, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuera necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones sugerencias a los funcionarios o empleados(as) competentes de la empresa.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVI TELETRABAJO

ARTÍCULO 69°. Modalidades de Teletrabajo. (Artículo [2°](#) de la Ley 1221 de 2008 modificado por el artículo 52 de la Ley 2466/2025)

Se tendrán las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades

remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- f) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

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

Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Compañía y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

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

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

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

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

ARTÍCULO 70°. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5° Decreto 0884 de 2012).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 71°. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Compañía teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Compañía (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012).

ARTÍCULO 72°. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

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

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

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2)

salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

CAPÍTULO XVII
TRABAJO EN CASA
DECRETO 649 DE 2022

ARTÍCULO 73º. Para efectos del presente capítulo, se entenderá por trabajo en casa: “tratándose de una situación ocasional, temporal, excepcional, es posible que la empresa autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad es diferente al teletrabajo y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este”. Se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al habitual de trabajo.

ARTÍCULO 74º. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

PARÁGRAFO: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidas en las normas ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 75º. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.
3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:
 - a) Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
 - b) Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.
 - c) Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

PARÁGRAFO. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o

digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 76°. Escrito para la habilitación del trabajo en casa.

La habilitación de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021.
3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.
4. Los medios de comunicación a través de los cuales el empleador y el trabajador podrán informar cualquier novedad.
5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

ARTÍCULO 77°. Obligaciones del empleador en lo referente al trabajo en casa. Durante la habilitación de trabajo en casa el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 78°. Alternancia. El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa. En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

CAPITULO XVIII

REGLAS DE USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 79°. Para el adecuado cumplimiento de las funciones del trabajador, la empresa ha puesto y pondrá a disposición de los trabajadores medios de comunicación, técnicos o tecnológicos, incluidos, pero sin limitarse a líneas telefónicas (voz y datos), computadores, software y sistemas de correo electrónico, en adelante los “medios”. Los trabajadores se obligan a usarlos única y exclusivamente para el cumplimiento de las labores propias del cargo desempeñado, de conformidad con las siguientes reglas:

1. Los Trabajadores deberán usar los medios suministrados, de manera apropiada en conformidad con las características técnicas y las exigencias de conocimiento para el uso de estos.
2. Los Trabajadores se obligan a manifestar a la empresa, en su debido momento, cualquier incapacidad o desconocimiento para el manejo adecuado de los medios suministrados. De lo contrario, se presume el conocimiento de los Trabajadores para el uso normal y ordinario de dichos medios.
3. Los programas o software instalados en los computadores puestos a disposición de los Trabajadores gozan de las licencias correspondientes.
4. Los trabajadores se comprometen a acatar los términos y condiciones de las licencias del software.
5. Los Trabajadores se obligan a no instalar, colocar y/o situar en los computadores de la empresa, programas o software diferentes a los que aquella haya instalado en dichos computadores.
6. Los trabajadores aceptan que los medios suministrados pertenecen a la empresa, quien los entrega o pone a disposición de los trabajadores para el adecuado y recto cumplimiento de las funciones del cargo, razón por la cual la empresa ha querido reservarse el derecho a inspeccionarlos en cualquier momento durante la relación laboral, inspección que puede recaer, en adición a los medios mismos, sobre el producto de su utilización (conversaciones telefónicas, archivos electrónicos, mensajes de correo electrónico, registros de navegación, etc.). Los Trabajadores manifiestan entender el alcance de esta estipulación y aceptar su contenido.

Entendiendo que el uso de los medios suministrados debe estar destinado al cumplimiento de las funciones propias del cargo desempeñado por los Trabajadores, la navegación por Internet y los

mensajes de datos, entendiéndose por tales, la información generada, enviada, recibida, almacenada, comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), Internet, el correo electrónico, (en adelante “Mensajes de Datos”), deberán estar directamente relacionados en su forma y fondo con la adecuada y debida prestación de los servicios prestados. En consecuencia, se establece como prohibición expresa para los Trabajadores el uso de los Medios de propiedad de la empresa y/o puestos a su disposición, para navegar en Internet en interés personal y/o para generar, enviar, reenviar o distribuir Mensajes de Datos, de alcance personal o extra funcional, de conformidad con la noción de cada uno que a continuación se define:

Mensajes de datos de alcance personal: Aquellos dirigidos, generados, enviados, reenviados o comunicados a un destinatario que haga parte del círculo familiar, sentimental o social de los Trabajadores, sin importar su contenido, su extensión, su autoría, o si está provisto o no de datos adjuntos – attachments-, así como aquellos que independientemente de la relación vinculante entre los Trabajadores y el destinatario del mensaje, contienen información totalmente ajena de la profesión, actividad laboral o cargo de los Trabajadores. Para ilustración de las partes, se presumen mensajes de datos de alcance personal por razón de su contenido, entre otros, chistes, “cadenas” de cualquier índole, reflexiones, pensamiento, oraciones, etc.

El contenido de los mensajes de datos no debe ir en contra de la moral y las buenas costumbres.

Los Trabajadores responderán a la empresa por el daño, deterioro o avería de los Medios suministrados, cuando tal daño, deterioro o avería hayan sido ocasionado por los Trabajadores y no haya tenido origen en el uso ordinario de los mismos.

CAPÍTULO XIX MONITOREOS DE AUDIO Y VIDEO

ARTÍCULO 80°. Es entendido que para efectos de calidad y servicio, con la finalidad de garantizar la seguridad de las instalaciones, de las herramientas de trabajo y del personal en general, pero sobre todo, con el fin de asegurar que se esté dando un trato adecuado a los usuarios, de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional y ajustándose a las sentencias emitidas por la corte constitucional, el empleador se encuentra habilitado para implementar sistemas de video vigilancia que permitan realizar monitoreos de audio y video en las áreas de trabajo incluso por fuera de la sede de la compañía, para los casos específicos en que se presten servicios externos, como bajo las modalidades de trabajo en casa o teletrabajo. para tales efectos, el trabajador autoriza desde ya a el empleador para que registre, guarde, conserve, consulte, reproduzca, y utilice tales registros, bien sea a través del circuito cerrado de televisión de la compañía, o por medio de cualquier aplicación o plataforma que permita registrar la grabación de la cámara del equipo o herramienta de trabajo (computador, teléfono celular etc.), garantizando y respetando los derechos a la dignidad humana, privacidad y cualquier otro, entendiéndose y aclarando que estos dispositivos y/o softwares no afectan la privacidad del trabajador en áreas catalogadas como privadas.

CAPÍTULO XX

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 81º. Objetivo. La empresa acoge los postulados de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, que tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (Artículo 1, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 82º. Definiciones (Artículo 3, Ley Estatutaria 1581 de 2012; Artículo 3 Decreto 1377 de 2013). Para todos los efectos legales se tomarán en consideración las siguientes definiciones:

1. Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
2. Aviso de privacidad: Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales.
3. Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento.
4. Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables.
5. Dato público: Es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.
6. Datos sensibles: Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.
7. Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento.
8. Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos.
9. Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento.
10. Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.
11. Transferencia: La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de datos personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos

personales a un receptor, que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.

12. Transmisión: Tratamiento de datos personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

ARTÍCULO 83º. Datos Sensibles. Para el efectivo desarrollo de la normatividad señalada, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. (Artículo 5, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ARTÍCULO 84º. Recolección de los Datos Personales. En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos por parte del empleador deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular. (Artículo 4, Decreto 1377 de 2013).

ARTÍCULO 85º. Autorización. El responsable del Tratamiento deberá adoptar procedimientos para solicitar, a más tardar en el momento de la recolección de sus datos, la autorización del Titular para el Tratamiento de los mismos e informarle los datos personales que serán recolectados, así como todas las finalidades específicas del Tratamiento para las cuales se obtiene el consentimiento. (Artículo 5, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO PRIMERO. Prueba de la autorización. Los responsables deberán conservar prueba de la autorización otorgada por los Titulares de datos personales para el Tratamiento de los mismos. (Artículo 8, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa utiliza la información contenida en la base de datos y suministrada por los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores única y exclusivamente de acuerdo con las finalidades para las cuales fue requerida y en ejercicio del objeto social de la empresa.

ARTÍCULO 86º. Del derecho de actualización, rectificación y supresión. En desarrollo del principio de veracidad o calidad, en el tratamiento de los datos personales deberán adoptarse las medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el Titular o cuando el responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificadas o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento. (Artículo 22, Decreto 1377 de 2013).

CAPITULO XXI

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 87°. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 88°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

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

PARÁGRAFO CUARTO: El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

PARÁGRAFO SEXTO: 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.

CAPITULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 89º. El presente Reglamento fue publicado en un sitio visible de la empresa el 01 de septiembre de 2025, igualmente se informó por circular enviada por medio electrónico a todo el personal para que se enteraran de su contenido y modificaciones, advirtiendo que podía sugerir correcciones o modificaciones, para lo cual se mantuvo el tiempo de la Ley a disposición de todos, Esta publicado en su integridad en la sede principal de trabajo de INTERNATIONAL FOOTWEAR COPORATION S.A. (Art. 17 y 22, Ley 1429 de 2010) desde la fecha de su vigencia.

ARTÍCULO 90º. Publicación. Una vez cumplida la obligación anterior, se publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

El reglamento también se encontrará cargado en la página web de la empresa www.ifcsa.com.

CAPÍTULO XXIII OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 91º. En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 92º. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado(a) en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado(a) (artículo 109, C.S.T).

CAPÍTULO XXV VIGENCIA

ARTÍCULO 93°. El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (artículo 121, C.S.T).

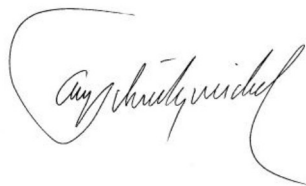
ARTÍCULO 94°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

Fecha de actualización del Reglamento Interno de Trabajo establecido el 01 de agosto de 2006: septiembre 18 de 2013: 01 de agosto de 2017: 21 de junio de 2021: 15 febrero 2024. 15 de agosto de 2025.

Dirección: Carrera 21 No. 163a - 55

Ciudad: Bogotá D.C, Colombia

Departamento: Cundinamarca



Ary Svartsnaider Leiderman
Representante legal
INTERNATIONAL FOOTWEAR CORPORATION S.A
NIT: 900.015.993-9