

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CAPÍTULO I
Sometimiento de Empresa y Trabajadores

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **BALANZEE STUDIO SAS** domiciliada en la carrera 25 No.2-110 Barrio Viejo San Fernando , de la ciudad de Cali-Valle del Cauca y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **BALANZEE STUDIO SAS** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida del aspirante la cual podrá hacerse por medios digitales, paginas web o por formularios o bases de datos.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) 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.
- d) 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 .
- e) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Todos los documentos que prueben la idoneidad para el cargo que se aspira, a criterio de la Empresa.

PARAGRAFO 1. El empleador podrá contratar personas extranjeras (Artículo 37 de la Ley 2466 del 25 de Junio del 2.025) , el estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de la Ley 2456 del 25 de Junio del 2.025. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional, entidad que determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

PARAGRAFO 2.—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” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Contrato de Aprendizaje, Naturaleza y Características de la relación de Aprendizaje

ART. 3 -Conforme lo estipula el Artículo 21 de la Ley 2466 del 25 de Junio del 2025, que modifico el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

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

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

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

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 4 – Conforme lo estipula el Artículo 23 de la Ley 2466 del 25 de Junio del 2025, que modifiko el artículo 34 de la Ley 789 del 2002, en relación a la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. El veinticinco por ciento (25%) será destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Período de prueba

ART. 5º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 6º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 7º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 8º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 9º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad

ART. 10--. Conforme lo estipula el artículo 5 de la Ley 2466 del 25 de Junio del 2.025, que modifiko el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, en la Empresa los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador ; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

ART. 11--. Conforme lo estipula el artículo 6 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifiko el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en la Empresa podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la . Ley 2466 del 25 de junio del 2.025.

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

Igualmente podrán celebrarse en la empresa contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas aquí, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ART. 12--. Conforme lo estipula el artículo 52 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifiko el artículo 2 de la Ley 1221 del 2.008, en la Empresa los trabajadores y las trabajadoras podrán ser contratados mediante las modalidades de teletrabajo, la cual se define así:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que

se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

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

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

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

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

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

ART. 13--. Conforme lo estipula el artículo 53 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que adiciono un artículo a la Ley 1221 del 2.008, 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 IV

Horario de trabajo

ART. 14°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORABLES: LUNES A VIERNES

Mañana	Lunes a Viernes	08:30 am a 12:30 pm
Tarde	Lunes a Viernes	1:30 pm a 5:54 pm
Hora de almuerzo	Lunes a Viernes	12.30 pm a 1:30 pm
Total horas semanales		42

ART. 15° Conforme lo estipula el Artículo 11 de la Ley 2466 del 25 de Junio del 2.025, que modifico el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ART. 16° Conforme lo estipula el Artículo 12 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifico el numeral 2do del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

ART. 17° Conforme lo estipula el Artículo 13 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifico el artículo 22 de la Ley 50 de 1.990, en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. 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.

ART. 18º Conforme lo estipula el Artículo 14 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifico el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. 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. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. 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. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata aquí, 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.

ART. 19º Conforme lo estipula el Artículo 10 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifico el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo:1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ART. 20º -- Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la

justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 21.—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PAR. 2º—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3º—Desconexión laboral: Fuera de la jornada ordinaria de trabajo, durante los periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos y demás tiempos de no prestación del servicio, los trabajadores tendrán derecho a la desconexión laboral en los términos establecidos en la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán realizarse comunicaciones o requerimientos por razones excepcionales, casos de urgencia, fuerza mayor, necesidades operativas impostergables, atención de contingencias, situaciones relacionadas con la seguridad de las personas o bienes de la empresa, o cuando la naturaleza del cargo así lo justifique conforme a la Ley.

El ejercicio del derecho a la desconexión se debe armonizar con el adecuado funcionamiento de la empresa y las necesidades propias de la actividad desarrollada.

Vacaciones remuneradas

ART. 22.—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ART. 23.—La época de 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 24.—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 25.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero de acuerdo con la Ley 1429 del 2.010, el Empleador y el Trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se le pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 26.—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 27.—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 28.—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PAR.1—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.)

PAR.2—La empresa **BALANZEE STUDIO SAS**, potestativamente podrá otorgar vacaciones colectivas completas o fraccionadas a sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año, programación que la empresa informa a sus trabajadores con 30 días de anterioridad a través de publicación en cartelera, el resto de tiempo que se le quede debiendo a cada trabajador se ira programando previo acuerdo entre las partes. Pese a lo anterior y por mera liberalidad de la empresa esta podrá conceder vacaciones completas a algunos trabajadores en tiempos diferentes al mes de diciembre de cada año, esto atendiendo los requerimientos propios de la empresa **BALANZEE STUDIO SAS**.

Permisos

ART. 29.— Conforme lo estipula el Artículo 15 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifiko el numeral 6 y adiciona los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales del Empleador, conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para 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, para lo cual la empresa incluye el siguiente procedimiento:

Cuando un empleado sufra de una calamidad domestica comprobada, la empresa **BALANZEE STUDIO SAS** otorgara una licencia remunerada máximo de cinco (5) días, para que el trabajador pueda apersonarse de la situación que lo afecta. Entendiendo por calamidad domestica tal y como lo define la Corte Constitucional Colombiana todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos.

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso que el Empleado debe dar a la empresa, puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

Una vez la empresa haya sido avisada de la calamidad domestica del Trabajador procederá a través de la Gerencia a la comprobación de los hechos y la gravedad de los mismos, de acuerdo a este procedimiento se determinará el tiempo que la empresa concede al trabajador

de licencia remunerada, tiempo que oscila entre 1 y 5 días máximo teniendo en cuenta los antecedentes del caso en particular.

Cuando la empresa considere que las circunstancias de ausencia al trabajo por parte del empleado no constituyan situaciones de grave calamidad doméstica, procederán conforme las normas laborales vigentes.

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 que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) 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; Se incluyen para este caso citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, para los hijos menores de edad que requieran esta atención.

El trabajador deberá informar al empleador o a su jefe inmediato sobre la necesidad del permiso con la mayor anticipación posible, indicando la fecha y hora de la cita, salvo en casos de urgencia o caso fortuito.

Cuando la cita medica haya sido programada previamente, el trabajador deberá comunicarla inmediatamente después de recibir la asignación de la cita o tener conocimiento de ella, con el fin de que la empresa pueda programar, coordinar y distribuir oportunamente las actividades, responsabilidades y compromisos laborales pendientes; El trabajador deberá colaborar en la entrega de la información, estado de actividades y asuntos a su cargo que puedan verse afectados por su ausencia, procurando evitar traumatismos en la operación de la empresa y garantizando la adecuada continuidad de las labores; La omisión injustificada de informar oportunamente una cita medica programada, cuando el trabajador haya tenido conocimiento anticipado de la misma, podrá constituir incumplimiento de sus obligaciones laborales y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

En los casos de atención por urgencias o situaciones imprevistas, el trabajador o un familiar deberá informar a la empresa tan pronto como las circunstancias lo permitan.

El trabajador en todo caso deberá presentar constancia de asistencia expedida por la entidad de salud a la empresa, donde conste la atención y horario en el cual fue atendido.

La empresa otorgará el permiso necesario para la asistencia a la cita medica debidamente acreditada, no obstante , la duración del permiso corresponderá al tiempo razonablemente requerido para el desplazamiento, atención medica y retorno al lugar de trabajo, según las circunstancias de cada caso. Corresponderá a la empresa determinar de manera razonable y objetiva, el tiempo de permiso autorizado, teniendo en cuenta la naturaleza de la cita, la

ubicación del centro médico, los tiempos de desplazamiento, las necesidades operativas de la organización y la información suministrada por el trabajador.

Cuando las circunstancias lo permitan, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores una vez finalizada la atención médica, la autorización para asistir a una cita médica no implica automáticamente permiso para ausentarse durante la totalidad de la jornada laboral.

La concesión del permiso no libera al trabajador de su deber de cumplir las funciones propias de su cargo, las cuales deberán ser atendidas dentro de los tiempos y condiciones que razonablemente determine la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las circunstancias particulares de cada caso.

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

Para este evento deberá previamente el empleado presentar ante el empleador la citación donde conste que la obligación del trabajador como acudiente es obligatoria.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) 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.

En todos los casos el empleado deberá presentar las certificaciones de asistencia de las entidades de salud, judiciales, administrativas que sean del caso para acreditar su asistencia.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

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

CAPÍTULO VI

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 30.—Formas y libertad de estipulación:

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

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

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 31.—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 32.—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1°).

Períodos de pago: QUINCENALES

ART. 33.—El salario se pagará al trabajador 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 (CST, art. 134).

CAPÍTULO VII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 34.—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 35.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS respectiva, 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.

ART. 36.—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador 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.

ART. 37.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 38.—Los trabajadores 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.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional 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 trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 39.—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.

ART. 40.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador 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.

ART. 41.—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 42.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO VIII

Prescripciones de orden

ART. 43.—Los trabajadores 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO IX

Orden jerárquico

ART. 44.—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerencia General, Coordinadores de áreas, área operativa y diseñadores, asistentes y servicios generales.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **GERENCIA GENERAL.**

CAPÍTULO X

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 45.—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 en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 46.—Los menores no podrán ser empleados 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 vidrioado 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.

PAR.—Los trabajadores 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 trabajadores 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 (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243) .

CAPÍTULO XI

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 47.—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra 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 trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.

7. Dar al trabajador 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 trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador 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 trabajador 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 trabajador.

Si el trabajador 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 trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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 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).

15. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 y enumeradas a continuación:

-Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda

expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

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

-Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

ART.48-- Conforme lo estipula el Artículo 16 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2.025, que modifico el literal b del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, los límites a la subordinación, para lo cual se establece:

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.

ART.49-- Conforme lo estipula el Artículo 17 de la Ley 2466 del 25 de junio del 2025, que adiciona los numerales 10,11,12,13 y 14 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe al Empleador:

-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.

ART.50—La empresa garantizara 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 en 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.

ART. 51.—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que 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 (CST, art. 58).

9. Violar las normas del presente Reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, cuando el empleado incumpla en forma grave cualquier de sus obligaciones, o viole alguna de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en contrato de trabajo o sus adiciones.

PARAGRAFO TERCERO: Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de normas legales.

ART. 52.—Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, 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 trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

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

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 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 trabajadores 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 trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 53.—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

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

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo

Art. 54-. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965, a saber:

Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria , malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa. .
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo al artículo 2o. del decreto 1373 de 1.965, el patrono requerir previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentar a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, si el patrono no quedare

conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Esta causal solo proceder cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En caso de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deber dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajador.

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

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

Parágrafo. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Art. 55-. Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono las siguientes faltas que se califican como graves:

01. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.

02. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

03. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

04. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

05. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.

06. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.

07. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa .

08. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa sin autorización expresa de ésta.

09. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa.
10. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.
11. Abandonar el trabajo y el sitio asignado sin previo aviso al Jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
12. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
13. Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
14. Disponer de 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, trabajadores, etc.
15. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal .
16. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
17. Dedicarse a hablar por celular o a través de las redes sociales de internet en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
18. No efectuar el trabajo que se le ha asignado.
19. No prestar colaboración a la Empresa para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo de personal.
20. La violación por parte del trabajador así sea por primera vez de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente reglamento.
21. Tratándose de empleados que estén asignados al área de diseño y afines, será obligación especial el hecho de gestionar y asegurar la firma de actas por parte del Cliente, específicamente en lo relacionado con aprobación de acabados, selección de materiales, definición de texturas; La ausencia de estas actas perjudica directamente la ejecución de la obra y generando reprocesos, sobrecostos y conflictos con el Cliente y se constituye como causal para dar por terminado el contrato de trabajo por justas causas.

CAPÍTULO XII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 56.—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 57—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o afectación significativa de las actividades laborales, implica por primera vez , llamado de atención verbal, segunda vez llamado de atención escrito, tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa o afectación significativa de las actividades laborales, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de políticas internas de la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días.

La imposición de cualquier sanción disciplinaria estará precedida del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento interno de trabajo, garantizando el debido proceso, derecho de defensa y contradicción.

Sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que puedan imponerse conforme al presente reglamento interno de trabajo, la empresa podrá efectuar los descuentos correspondientes al tiempo efectivamente no laborado por el trabajador cuando exista ausencia, retardo o interrupción injustificada de la jornada laboral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes; El descuento por tiempo no laborado no tendrá carácter de sanción económica ni multa disciplinaria, sino que corresponde exclusivamente al tiempo respecto del cual no se presto efectivamente el servicio.

ART. 58.—Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, implica suspensión hasta de 8 días.

b) La inasistencia injustificada a una parte de la jornada mañana o tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez implica suspensión hasta 8 días.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez, implica suspensión hasta 8 días.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales , legales, reglamentarias o de políticas internas de la empresa que afecte el normal desarrollo de las actividades o genere perjuicio a la empresa, implica suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato de trabajo cuando la conducta constituya causa legal o contractual.

e) El incumplimiento injustificado de instrucciones relacionadas con las funciones propias del cargo, implica suspensión hasta por 8 días o terminación del contrato de trabajo cuando la conducta constituya causa legal o contractual.

f) El uso indebido de equipos, herramientas o bienes de la empresa cuando genere afectación o riesgo para las actividades laborales.

g)La reincidencia en faltas leves previamente sancionadas.

Sancion:Las faltas graves podrán dar lugar, según la naturaleza de la conducta, circunstancias particulares del caso, antecedentes disciplinarios y criterios de proporcionalidad, a la imposición de llamado de atención escrito, suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

La imposición de cualquier sanción disciplinaria estará precedida del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento interno de trabajo, garantizando el debido proceso, derecho de defensa y contradicción.

Sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que puedan imponerse conforme al presente reglamento interno de trabajo, la empresa podrá efectuar los descuentos correspondientes al tiempo efectivamente no laborado por el trabajador cuando exista ausencia, retardo o interrupción injustificada de la jornada laboral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes; El descuento por tiempo no laborado no tendrá carácter de sanción económica ni multa disciplinaria, sino que corresponde exclusivamente al tiempo respecto del cual no se prestó efectivamente el servicio.

Cuando la conducta además constituya una justa causa legal o contractual para la terminación del contrato de trabajo, la empresa podrá adoptar las medidas laborales correspondientes, incluida la terminación del vínculo laboral.

ART.59__Constituyen faltas gravísimas:

01.La inasistencia injustificada a la jornada completa de trabajo por tercera vez o más, o la inasistencia reiterada que evidencie incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

02.El abandono injustificado del puesto de trabajo o de las funciones asignadas, cuando ello genere afectación significativa a la operación, incumplimiento de obligaciones esenciales, riesgo para personas o perjuicio para la empresa o terceros.

03.La filtración, divulgación, entrega o uso no autorizado de información confidencial, reservada o estratégica de la empresa o sus clientes.

04.El uso indebido, reproducción, apropiación, divulgación o utilización no autorizada de planos, propuestas, diseños, proyectos, metodología o cualquier elemento protegido por derechos de propiedad intelectual de la empresa.

05.La realización de actos de competencia desleal o actividades contrarias a los intereses legítimos de la empresa.

06.La revelación, divulgación o uso no autorizado de datos personales protegidos conocidos con ocasión de las funciones desempeñadas.

07.La alteración, manipulación, falsificación, ocultamiento o modificación no autorizada de registros, documentos o información empresarial.

08.La eliminación intencional, destrucción o alteración de información digital, archivos, registros electrónicos o bases de datos de la empresa sin autorización.

09.La comisión de actos de fraude, engaño, falsedad documental, o suministro de información falsa relacionada con la relación laboral o actividades de la empresa.

10.La negativa injustificada y reiterada a cumplir instrucciones relacionadas con las funciones propias del cargo impartida por el superior competente.

11.El bajo rendimiento reiterado e injustificado en el desempeño de las funciones asignadas, siempre que exista evidencia objetiva, parámetros de desempeño previamente conocidos y seguimiento efectuado por la empresa.

12.La atención deficiente, negligente o inadecuada a clientes de la empresa, debidamente comprobada y que genere afectación ala empresa o a sus relaciones comerciales.

13.El incumplimiento injustificado y reiterado de obligaciones esenciales propias del cargo, incluyendo la omisión de diligenciar, gestionar o hacer suscribir documentos, registros o actas necesarias para el desarrollo de la empresa.

14.La reincidencia en faltas graves previamente sancionadas.

Sancion:Las faltas gravísimas podrán dar lugar, según la naturaleza de la conducta, circunstancias particulares del caso, antecedentes disciplinarios y criterios de proporcionalidad, a la imposición de suspensión disciplinaria hasta por dos (2) meses o terminación del contrato de trabajo.

La imposición de cualquier sanción disciplinaria estará precedida del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento interno de trabajo, garantizando el debido proceso, derecho de defensa y contradicción.

Sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que puedan imponerse conforme al presente reglamento interno de trabajo, la empresa podrá efectuar los descuentos correspondientes al tiempo efectivamente no laborado por el trabajador cuando exista ausencia, retardo o

interrupción injustificada de la jornada laboral, de conformidad con las disposiciones legales vigentes; El descuento por tiempo no laborado no tendrá carácter de sanción económica ni multa disciplinaria, sino que corresponde exclusivamente al tiempo respecto del cual no se prestó efectivamente el servicio.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART:60—Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria o adoptar una decisión fundada en presuntos incumplimientos de las obligaciones laborales, la empresa garantizará al trabajador el derecho a la defensa y debido proceso.

Para tal efecto, la empresa comunicará por escrito al trabajador los hechos que se le atribuyen y las presuntas obligaciones, normas, políticas o disposiciones que considere incumplidas, citándolo a diligencia de descargos.

En la diligencia de descargos el trabajador podrá exponer su versión de los hechos, presentar las explicaciones que considere pertinentes y aportar las pruebas que estime necesarias para su defensa.

Una vez valorados los hechos, los descargos y las pruebas recaudadas, la empresa adoptará la decisión correspondiente dentro de un término razonable, la cual será motivada y comunicada al trabajador por escrito.

CAPÍTULO XIII

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 61.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: **GESTION HUMANA**, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

ART. 62.—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR.—En la empresa **BALANZEE STUDIO SAS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIV

Mecanismos de prevención del Acoso laboral, abuso laboral y procedimiento interno de solución y trámite

ART. 63.—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y abuso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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.

ART. 64.—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso y abuso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso y abuso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 65.—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso y abuso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará 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 refieren 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 convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare 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 tuvieren 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 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá en forma semestral y 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 realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar 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 convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. 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.

CAPITULO XV

Politica de prevención , atención y rechazo del acoso sexual en el ámbito laboral

ART. 66.— La empresa rechaza de manera absoluta cualquier forma de acoso sexual dentro del ambiente laboral y se compromete a promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas que afecten la dignidad, integridad, libertad o bienestar de las personas.

ART. 67.—Se entiende por acoso sexual cualquier conducta, comportamiento, comentario, insinuación, solicitud, contacto no deseado, acto verbal, físico, gestual o por medios electrónicos de naturaleza sexual, que resulte ofensivo, intimidante, humillante o que afecte las condiciones laborales o personales de una persona.

ART. 68.—Se prohíben las siguientes conductas:

- a) Comentarios, insinuaciones o propuestas de contenido sexual no deseadas.
- b) Mensajes, imágenes, videos o comunicaciones de contenido sexual no solicitadas.
- c) Contactos físicos no consentidos.
- d) Invitaciones o conductas de naturaleza sexual no deseada.
- e) Cualquier comportamiento que genere intimidación, humillación o afecte la dignidad de la persona.

ART. 69.—Todo trabajador que considere estar siendo afectado por una situación relacionada con acoso sexual, podrá informar los hechos, mediante los canales internos definidos por la empresa.

ART. 70.—La empresa dará tramite a las situaciones reportadas garantizando:

- Confidencialidad
- Prohibición de conciliación
- Respeto por las personas involucradas.
- Debido Proceso.
- Protección contra represalias.
- Medidas orientadas a preservar un ambiente laboral seguro.

La empresa promoverá acciones de sensibilización y prevención sobre respeto, convivencia y prevención de conductas de acoso sexual.

ART. 71.—La empresa establece como canal principal para la recepción de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias relacionadas con acoso sexual que pueda afectar a una persona, a la Gerencia de la empresa; Las comunicaciones podrán presentarse verbalmente o por escrito y serán tratadas bajo criterios de reserva , confidencialidad y prohibición de conciliación, con el propósito de proteger la intimidad, dignidad y buen nombre de las personas involucradas.

ART. 72.—Recibida la comunicación, la Gerencia realizara una revisión preliminar de la información, dentro de los 3 días hábiles siguientes, con el fin de identificar: a) Los hechos reportados. b) Las personas involucradas. c) La existencia de posibles riesgos para la persona afectada. d) La necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección.

ART. 73.—Cuando las circunstancias lo ameriten y sin que ellos impliquen prejuzgamiento o reconocimiento anticipado de responsabilidad, la empresa podrá adoptar medidas preventivas temporales, tales como: a) Ajuste temporales de funciones. b) Modificación de espacios físicos de trabajo. c) Ajuste temporal de horarios. d) Suspensión temporal del trabajo sin perjuicio salarial. e) Otras medidas razonables orientadas a evitar contacto innecesario entre las personas involucradas.

Las medidas adoptadas tendrán carácter preventivo y no constituirán sanción disciplinaria.

ART. 74.—La empresa escuchara a las personas involucradas y recibirá las explicaciones, documentos o elementos que consideren pertinentes.

ART. 75.—Cuando de los hechos reportados existan elementos que indiquen la posible comisión de una falta disciplinaria prevista en la Ley, el contrato de trabajo o en el presente Reglamento interno de trabajo, la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y demás garantías legales aplicables.

ART. 76.—Cuando los hechos informados puedan constituir una conducta con posible relevancia penal o requieran intervención de autoridad competente, la empresa orientara a la persona afectada respecto de los mecanismos legales existentes y colaborara con las autoridades competentes cuando legalmente corresponda.

ART. 77.—Queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia contra quien presente una comunicación de buena fe o participe dentro del procedimiento aquí establecido; El trámite interno adelantado por la empresa será independiente de las actuaciones administrativas, disciplinarias o judiciales que puedan adelantar las autoridades competentes.

CAPITULO XVI

Política de igualdad, Respeto, Prevención de violencia basada en género y diversidad sexogenerica.

ART. 78.—La empresa reafirma su compromiso con la construcción y mantenimiento de un ambiente laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades, la dignidad humana y la no discriminación.

ART. 79.—La empresa rechaza cualquier conducta de violencia, discriminación, exclusión, intimidación, acoso, maltrato o trato desfavorable basado en condiciones personales o sociales de cualquier trabajador, en consecuencia, la empresa promoverá un ambiente de trabajo libre de actos de discriminación por razones relacionadas, entre otras, con: a) Sexo. b) Genero. c) Identidad o expresión de género. d) Orientación sexual. e) Estado civil. f) Edad.

g) Condición física o situación de discapacidad. h) Origen nacional o social. i) Condición económica. j) Cualquier otra condición protegida por la Ley.

ART. 80.—La empresa promoverá acciones orientadas a : a) Fomentar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo. b) Prevenir situaciones de violencia o discriminación. c) Garantizar igualdad de trato y oportunidades laborales. e) Promover mecanismos de prevención y atención de situaciones que afecten la convivencia laboral.

ART. 81.—Se consideran contrarias a la presente política, entre otras: a) Burlas, comentarios ofensivos o expresiones denigrantes. b) Actos de exclusión o trato desigual. c) Intimidación o humillación. d) Trato desfavorable por razones de sexo, genero, identidad o expresión de género, orientación sexual u otra condición protegida por Ley. e) Cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad o convivencia laboral.

ART. 82.— Toda persona que considere estar siendo afectada por situaciones relacionadas con violencia, discriminación o conductas contrarias a esta política podrá informar los hechos a través de los canales definidos por la empresa, garantizándose el tratamiento confidencial de la información y el respeto al debido proceso.

ART. 83.—La empresa dará trámite a las situaciones reportadas garantizando:

- Confidencialidad
- Prohibición de conciliación
- Respeto por las personas involucradas.
- Debido Proceso.
- Protección contra represalias.
- Medidas orientadas a preservar un ambiente laboral seguro.

La empresa promoverá acciones de sensibilización y prevención sobre respeto, convivencia y prevención de estas conductas.

ART. 84.—La empresa establece como canal principal para la recepción de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias relacionadas con violencia, discriminación o conductas contrarias a esta política que pueda afectar a una persona, la Gerencia de la empresa.

ART. 85.—Las comunicaciones podrán presentarse verbalmente o por escrito y serán tratadas bajo criterios de reserva , confidencialidad y prohibición de conciliación, con el propósito de proteger la intimidad, dignidad y buen nombre de las personas involucradas.

ART. 86.—Recibida la comunicación, la Gerencia realizara una revisión preliminar de la información, dentro de los 3 días hábiles siguientes, con el fin de identificar: a) Los hechos reportados. b) Las personas involucradas. c) La existencia de posibles riesgos para la persona afectada. d) La necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección.

ART. 87.—Cuando las circunstancias lo ameriten y sin que ellos impliquen prejuzgamiento o reconocimiento anticipado de responsabilidad, la empresa podrá adoptar medidas preventivas temporales, tales como: a) Ajuste temporales de funciones. b) Modificación de

espacios físicos de trabajo. c) Ajuste temporal de horarios. d) Suspensión temporal del trabajo sin perjuicio salarial. e) Otras medidas razonables orientadas a evitar contacto innecesario entre las personas involucradas.

Las medidas adoptadas tendrán carácter preventivo y no constituirán sanción disciplinaria.

ART. 88.—La empresa escuchara a las personas involucradas y recibirá las explicaciones, documentos o elementos que consideren pertinentes.

ART. 89.—Cuando de los hechos reportados existan elementos que indiquen la posible comisión de una falta disciplinaria prevista en la Ley, el contrato de trabajo o en el presente Reglamento interno de trabajo, la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y demás garantías legales aplicables.

ART. 90.—Cuando los hechos informados puedan constituir una conducta con posible relevancia penal o requieran intervención de autoridad competente, la empresa orientara a la persona afectada respecto de los mecanismos legales existentes y colaborara con las autoridades competentes cuando legalmente corresponda.

ART. 91.—Queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia contra quien presente una comunicación de buena fe o participe dentro del procedimiento aquí establecido; El trámite interno adelantado por la empresa será independiente de las actuaciones administrativas, disciplinarias o judiciales que puedan adelantar las autoridades competentes.

Otras Políticas Corporativas especiales de la empresa

ART. 92.— La empresa **BALANZZE STUDIO SAS**, podrá adoptar, actualizar, modificar o complementar políticas corporativas, manuales, protocolos y lineamientos internos relacionados con aspectos operativos, tecnológicos, administrativos, de seguridad, de convivencia y demás materias necesarias para el adecuado funcionamiento de la organización, los cuales serán oportunamente socializados y puestos en conocimiento de los trabajadores mediante los canales definidos en la empresa.

CAPÍTULO XVII

Publicación, divulgación y entrada en vigencia del Reglamento Interno de trabajo

ART. 93.— El presente Reglamento Interno de Trabajo, será publicado y puesto en conocimiento de los Trabajadores y Trabajadoras, mediante los mecanismos establecidos por la empresa, incluyendo publicación en la página web corporativa, fijación en cartelera en lugar visible de la empresa y cualquier otro medio físico o electrónico que permita garantizar su conocimiento y consulta, así como reunión de socialización u otros medios físicos o electrónicos que permitan garantizar su conocimiento y consulta.

El presente Reglamento Interno de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su fecha de publicación y comunicación realizada por la empresa y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores.

Cualquier observación, ajuste o actuación relacionada con el presente Reglamento Interno de Trabajo, se tramitará de conformidad con las disposiciones legales y normativas vigentes aplicables.

CAPÍTULO XVIII

Disposiciones finales

ART. 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.

CAPÍTULO XIX

Cláusulas ineficaces

ART. 95.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).



DIANA LUCIA NIETO OCHOA

C.C No. 1.143.824.271 de Cali

Representante Legal de la sociedad **BALANZEE STUDIO SAS**

Nit No.901.802.221-1

Domicilio carrera 25 No.2-110 Barrio Viejo San Fernando

Cali-Valle del Cauca

