REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TERIYAKI®

ALIMENTOS ORIENTALES KAMARI LTDA

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa ALIMENTOS ORIENTALES KAMARI LTDA con NIT numero 830.063.758-5 domiciliada en la Calle 85 N° 12-44 de la ciudad de Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos los 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. El presente Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a todos los Centros de Trabajo de LA EMPRESA en Colombia. De igual manera, es aplicable en las divisiones que en el futuro se creen, conforme a los cambios administrativos u organizacionales que la empresa establezca, de acuerdo con las necesidades de la operación.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar los siguientes documentos y pruebas para tal fin:

1. Cedula de ciudadanía o documento de identidad.
2. Si el aspirante es menor de edad debe presentar autorización escrita de la autoridad competente.
3. Certificaciones de los estudios realizados.
4. Certificado del ultimo empleador con quien haya trabajado donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. La empresa ordena al aspirante las evaluaciones medicas de pre-ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico ocupacional encargado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin. El médico encargado de practicar la evaluación médica de pre-ingreso, revisa los certificados de salud y puede solicitar otras revisiones si los considera necesarios.
6. Aprobar las pruebas técnicas, médicas y psicológicas que la Empresa requiera.
7. Tarjeta profesional o licencia expedida por la autoridad correspondiente cuando las funciones a desempeñar o el cargo al que aspira en la empresa, así lo exija.
8. Autorización de manejo de datos y conocimiento de la política de manejo de bases de datos de la empresa.
9. Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. El empleador puede 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 pertenezcan"(artículo primero, ley13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003947 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta miliar (Art. 111 Decreto 2150 de 1.995).

PARÁGRAFO 2. Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los certificados apartados da lugar a terminar el contrato de trabajo por justa causa comprobada por parte del empleador, en el caso de que el contrato ya se hubiere celebrado.

PARÁGRAFO 3. Al momento de formalizar la contratación y con la firma del mismo, el trabajador se obliga a cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo junto con la normativa interna de LA EMPRESA que se entenderá parte integrante del mismo, además de obligarse a cumplir las políticas internas que establezca LA EMPRESA.

PARÁGRAGO 4. Al estar contratado con la empresa, el trabajador suministra y autoriza el uso de datos como perfil de características sociales y demográficas, con el fin de contar con la descripción sociodemográfica de la población trabajadora en términos documentales, requerido por el decreto 1072/2015 (art 2.2.4.6.12, documentación del SG-SST). El contacto con personas cercanas al trabajador se hará solo en casos de fortuitos cuando se considere que está en riesgo el bienestar del trabajador o la operación de la empresa (uso de datos previamente suministrados por el trabajador).

PARÁGRAFO 5. La empresa dando cumplimiento a la normatividad vigente reporta sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquiera de los prestadores del servicio público de empleo autorizados para tal fin (Art. 31 de la Ley 1636 de 2013 y Art. 13 del Decreto 2852 de 2013).

ARTÍCULO 3. El candidato que haya sido convocado a participar en un proceso de selección debe cumplir y facilitar la información requerida para el desarrollo de las siguientes etapas:

1. Asistir a una entrevista con la encargada del área de Talento Humano.
2. Asistir a una entrevista con el jefe del área al que pertenezca el cargo al que está aplicando.
3. Realizar las pruebas escritas o verbales de selección de tipo psicológico y de conocimiento técnico acerca del cargo al que aplica.
4. Someterse a las pruebas de seguridad pertinentes y aplicables de acuerdo al cargo que está aplicando.
5. Prestar la información y las autorizaciones requeridas para la verificación de sus antecedentes disciplinarios y penales.
6. Prestar la información necesaria para verificar la validez de la experiencia laboral y los estudios realizados.
7. Realizarse las evaluaciones médicas de índole ocupacional en el lugar destinado por la empresa.

ARTÍCULO 4. En caso que el candidato logre tener un resultado satisfactorio en todas las anteriores etapas, le será comunicado su incorporación laboral en la empresa, para lo cual debe suministrar los soportes e información que le sean requeridos para fines contractuales y de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Si, por el contrario, el candidato no logra obtener un resultado satisfactorio en alguna de las anteriores etapas, le es informado por medio de correo electrónico o telefónicamente su NO continuidad en el proceso de selección. En ningún caso, la empresa entrega copia de resultados de alguna de las pruebas practicadas al candidato, toda vez que las mismas se entienden protegidas por la confidencialidad y el secreto empresarial de la empresa.

CAPITULO III
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras son 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 trabajador que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO 1. 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 en este código; 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".

ARTÍCULO 6. Contratos a término fijo. Pueden 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 periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.
Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. 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.

ARTÍCULO 7. Contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada. Podrán celebrarse 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 en el presente artículo, 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.

PARÁGRAFO 1. 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."

CAPÍTULO IV
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. La empresa una vez admitida el aspirante puede estipular con él, un período inicial de prueba que tiene por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes de los trabajadores y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 9. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 10. El período de prueba para los trabajadores de planta no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferior un año, no puede exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Para los trabajadores de planta vinculados mediante contrato a término indefinido no puede exceder de dos (2) meses. Cuando la empresa celebre con un mismo trabajador contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 11. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo 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 (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 12. Finalización del contrato. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y siguiendo los parámetros de preaviso definidos en el parágrafo 1 del artículo 5, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuaré al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1: De conformidad con la sentencia T-978 de octubre 8 de 2004, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa, durante la vigencia del periodo de prueba, debe estar fundada en con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

CAPÍTULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y EMPLEADOS EN MISIÓN

ARTÍCULO 13. Definición. Son meros trabajadores accidentales, ocasionales 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 e igualmente a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6, C.S.T.).

ARTÍCULO 14. Trabajadores en misión. No obstante, no ser empleados de La Empresa, los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales que presten servicios a La Empresa, deben acatar y cumplir todas las normas establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa. Para este efecto también se tienen en cuenta el pacto de las cláusulas respectivas en los contratos individuales de trabajo de este personal.

CAPÍTULO VI
RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 15. El contrato de aprendizaje, es el contrato laboral especial y a término fijo; en el que una persona natural recibe formación teórica practica en la entidad de formación autorizada con el auspicio la empresa como patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa por un periodo de vinculación determinado no superior a tres (3) años y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual.

Los contratos de aprendizaje celebrados por LA EMPRESA en los términos del artículo 30 y subsiguientes de la Ley 789 de 2002, y art 21 de la ley 2466 de 2025; se regirán por la normativa legal vigente en la materia.
Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones 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 de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO 1. La Empresa puede a su juicio, celebrar con el aprendiz aspirante, una relación de aprendizaje, por medio de la cual este se obliga a poner toda su diligencia y aplicación durante el proceso a cambio de que LA EMPRESA le proporcione los medios necesarios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado y le pague el apoyo de sostenimiento mensual de conformidad con lo establecido en la Ley 789 del 27 de Diciembre del 2002 y el Decreto 933 del 11 de Abril del 2003, art 21 de la ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. La empresa no puede contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma. (Art. 35, ley 789/02).

ARTÍCULO 16. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de cédula de ciudadanía del mismo.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que va a atender la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz. Y datos personales adicionales como dirección de residencia, numero de contacto.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o va a recibir el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración de contrato en cada fase.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica. Con fechas previstas para la iniciación y terminación en cada una.
7. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana, vacaciones y periodos de descanso para la etapa práctica.
8. La obligación de afiliación al sistema de seguridad social en salud y de riesgos laborales en la etapa electiva. Y seguridad social integral en pensiones y riesgos laborales para la etapa práctica.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
10. Causales de incumplimiento de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firma de las partes.

ARTÍCULO 17. El contrato de aprendizaje puede ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente mencionado, como lo señala el artículo 2° de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 18. Apoyo de sostenimiento mensual. Durante la vigencia de la relación laboral, el aprendiz recibe apoyo de sostenimiento de la siguiente manera.

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

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la Ley, pueden ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2. 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.

ARTÍCULO 19. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo puede pactarse por el término previsto para cada uno de ellos, en las relaciones de oficio que sean publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz de ese oficio.

ARTÍCULO 20. Efecto jurídico

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
2. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
3. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
4. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa debe reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se rige por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 21. Formación dual. Para efectos de la presente ley, 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.

PARÁGRAFO 1. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.
PARÁGRAFO 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 22. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumple plenamente por parte de la empresa patrocinadora así:

Durante la fase lectiva, el aprendiz está 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 está afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tiene derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARAGRAFO 1. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 23. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora, no gestiona una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 24. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, puede optar por las siguientes modalidades:

1. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi calificado en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
2. 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.
3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
5. 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.
6. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicione, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales con respecto al número de trabajadores registrados en el último mes del año en la caja de compensación familiar.
7. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

ARTÍCULO 25. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco del programa o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 26. Cuota de aprendices. LA EMPRESA se encuentra obligada a vincular aprendices, siempre que ocupe un número de trabajadores no inferior a quince (15). La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices a contratar, la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Empresa, en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior, que no exceda de veinte (20). Si la Empresa tiene entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un (1) aprendiz. Las ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, son aquellas establecidas por la autoridad competente. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un aprendiz.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA, termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTÍCULO 27. Monetización de la cuota de aprendizaje. La empresa obligada a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrá 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".

ARTÍCULO 28. Terminación del contrato de aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora debe reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

CAPÍTULO VII
JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 29. Jornada ordinaria: La hora de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, en puestos de trabajo administrativo y operativo.

Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Días laborables: Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes o de lunes a sábado (hábiles) y para el personal operativo es de lunes a domingo (calendario) con un día compensatorio. Definidos así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MANTENIMIENTO: Por turnos rotativos de lunes a viernes o de lunes a sábado (días hábiles).
Turnos lunes a viernes
T1: 06:00 a.m. – 02:00 p.m. (1 hora de almuerzo). Mantenimiento
T2: 08:00 a.m. – 04:30 p.m. (1 hora de almuerzo). Compras, inventarios
T3: 08:00 a.m. – 05:30 p.m. (1 hora de almuerzo). SST, contabilidad
T4: 08:30 a.m. – 06:00 p.m. (1 hora de almuerzo). SST, contabilidad, calidad
T5: 09:00 a.m. – 05:30 p.m. (1 hora de almuerzo). Inventarios

Turnos sábados
T1: 06:00 a.m. – 02:00 p.m. (1 hora de almuerzo). Mantenimiento
T1: 80:00 a.m. – 12:00 p.m. Compras
T2: 10:00 a.m. – 03:00 p.m. Compras
T3: 09:00 a.m. – 05:30 p.m. (1 hora de almuerzo). Inventarios
T4: 11:00 a.m. – 12:00 p.m. Contabilidad

PARÁGRAGO 1: Los turnos administrativos definidos en el presente artículo se ejecutan de manera rotativa para que la jornada de trabajo semanal se pueda cumplir en 5 (de lunes a viernes) o en 6 días (de lunes a sábado), por parte del trabajador de acuerdo al área donde se encuentra asignado.

PERSONAL OPERATIVO: Por turnos rotativos de lunes a domingo (días calendario).
Turnos partidos
T1: 10:30 a.m. - 02:30 p.m. / 07:00 p.m. – 10:50 p.m. (½ hora de almuerzo)
T2: 11:30 a.m. - 03:00 p.m. / 07:00 p.m. – 10:20 p.m. (½ hora de almuerzo)
T3: 12:00 p.m. - 03:30 p.m. / 07:00 p.m. – 11:20 p.m. (½ hora de almuerzo)

Turnos tubo
T4: 12:00 p.m. - 08:20 p.m. (1 hora de almuerzo)
T5: 12:30 p.m. - 08:50 p.m. (1 hora de almuerzo)
T6: 11:00 a.m. - 07:20 p.m. (1 hora de almuerzo). Horario no autorizado para viernes y sábados.

Turnos exclusivos para cargos de recibo, stewart, servicios generales y portero, casos especiales o esporádicos en general.
T7: 07:00 a.m. - 03:20 p.m. (1 hora de almuerzo)
T8: 08:00 a.m. - 04:20 p.m. (1 hora de almuerzo). Horario autorizado para inventario, excepto cuando el día 1 de cada mes sea viernes o sábado.
T9: 06:00 a.m. - 02:20 p.m. (1 hora de almuerzo)
T10: 03:00 p.m. - 11:20 p.m. (1 hora de almuerzo)
T11: 10:00 p.m. - 06:00 a.m. (1 hora de almuerzo). Nocturno.

Turnos domingos y festivos
T12: 10:00 a.m. - 05:50 p.m. (½ hora de almuerzo)
T13: 01:00 p.m. - 10:00 p.m. (1 ½ hora de descanso)
T14: 02 pm - 10:50 pm (1 hora de descanso y ½ hora de almuerzo)

PARÁGRAGO 2: Los turnos operativos definidos en el presente artículo se ejecutan de manera rotativa para que la jornada de trabajo semanal se pueda cumplir en 6 días, por parte del trabajador de acuerdo al área donde se encuentra asignado.

PARÁGRAFO 3: Para los cargos que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio en la semana.

PARÁGRAFO 4: Los horarios descritos anteriormente serán ajustados de manera proporcional, respetando los límites dispuestos en la ley 2101 de 2021 (reducción de la jornada laboral).

PARÁGRAFO 5: Los periodos de descanso señalados en cada turno no se computan como tiempo de la misma jornada, de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 6: La empresa puede modificar las jornadas laborales señaladas en el presente artículo, cuando las necesidades de la actividad que ejerce la empresa así lo requieran. En todo caso, las modificaciones de la jornada se hacen respetando el ordenamiento jurídico colombiano actual.

ARTÍCULO 30. Duración de la jornada. 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.

PARÁGRAFO 1. 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.

ARTÍCULO 31. Excepciones a la jornada máxima. No están sujetos a la jornada máxima legal:

1. 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.
2. Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.
3. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.
4. 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.
5. La duración máxima de la jornada laboral en menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
   - Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
   - 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.
6. Jornada especial: La empresa puede establecer turnos con el trabajador de manera temporal o indefinidamente que permitan operar a la empresa, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana que no excedan de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. en este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.
7. El empleador no puede, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
8. La empresa 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."

ARTÍCULO 32. Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dedican exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 33. En los sitios de trabajo en donde todo o parte del personal labore menos de la jornada máxima legal o la aceptada por el Ministerio de la Protección Social, La Empresa puede exigir que se complete la jornada legalmente permitida cuando a juicio de la misma las necesidades del servicio así lo requieran, no causándose el pago de horas extras en ese caso, siempre y cuando no contradiga acuerdos sobre la materia.

ARTÍCULO 34. Demora en el reemplazo al finalizar el turno. En los casos en que al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deben continuarlo hasta que llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurra, el trabajador que esté de turno debe dar aviso al jefe respectivo. Se considera falta grave el abandonar el turno sin que se haya presentado el reemplazo. En este evento La Empresa garantiza el reemplazo para efectos de evitar la ocurrencia de turnos sucesivos.

ARTÍCULO 35. Labor efectiva de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo, que es la de labor efectiva, principia en el momento en que se inicien las labores en el área de trabajo donde el trabajador debe reportarse sin tener en consideración el tiempo gastado para llegar al lugar de trabajo. Tampoco se incluye en la jornada de trabajo el tiempo empleado en el regreso. El sitio donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios se entiende el del trabajo y no el de su residencia.

No se consideran como tiempo de servicio las horas asignadas para descansar en los intervalos de la jornada de trabajo, así estos se destinen para toma de alimentos.

PARÁGRAFO. En los casos de teletrabajo o trabajo remoto el puesto de trabajo puede variar, y no necesariamente se deben desarrollar las labores asignadas al cargo en las instalaciones de la empresa. De igual manera reportara la ejecución de las tareas en los tiempos definidos para cada turno de trabajo, de acuerdo a la modalidad acordada en el contrato de trabajo sujeta al artículo 52 de la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 36. Para los efectos de cómputos parciales se entenderá que el mes es de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

ARTÍCULO 37. Trabajadores de dirección, confianza y manejo. No hay limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias, para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de siente horas y veinte minutos (7.20) diarias, constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 38. Suspensión del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 39. Excepciones en casos especiales. El número de horas de trabajo señalado en los turnos de trabajo, podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación del establecimiento, pero, sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de La Empresa sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 40. Cambio de turnos. La Empresa no aceptará cambios de turnos en forma unilateral por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII
TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 41. Jornada diurna y jornada nocturna de trabajo. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y hasta las 07:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m. De acuerdo a los estipulado en el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, que entra en vigencia 6 meses después de la sanción de la ley.

ARTÍCULO 42. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada pactada (ordinaria, especial o flexible) y en todo caso el que excede la máxima legal, de acuerdo a lo definido en el capítulo VII.

ARTÍCULO 43. La empresa lleva un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifica el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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

Se reportan novedades de horas extras de ser requerido, a autoridades o administrativas que lo soliciten.

PARÁGRAFO 1. No se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

ARTÍCULO 44. Limite de trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. A excepción de los estipulado para los casos del artículo 31 del presente reglamento.

ARTÍCULO 45. Remuneración de trabajo nocturno y suplementario.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Actualmente el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Para lo cual se tiene en cuenta y se aplica el aumento gradual para llegar el 100% de acuerdo a lo estipulado en el artículo 14 de la ley 2466 de 2025, que se define de la siguiente manera:
   - A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
   - A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
   - A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARAGRAFO 2. La empresa no reconoce trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 46: La remuneración de las horas trabajadas en horario nocturno y extra, se remunera de acuerdo con lo establecido en los artículos 168 y 169 del Código Sustantivo del Trabajo. Y modificaciones de cumplimiento dispuestas en el artículo 14 de la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 47. Pago de trabajo suplementario y nocturno. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectúa junto con el del salario ordinario quincena vencida para los contratos celebrados fijo o indefinido.

CAPÍTULO IX
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 48. Serán descanso obligatorio remunerado los dominicales y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio. 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Chirsti 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 reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Se entiende "dominical" como "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 2. En el contrato de trabajo las partes involucradas pueden 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 presume como día de descanso obligatorio el domingo; siempre y cuando se haya convenido todos días de trabajo durante la semana y tiene derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 3. 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.

PARÁGRAFO 4. Aviso sobre trabajo dominical (horario semanal de trabajo definido). Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajador que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 49. Remuneración en días de descanso obligatorios. Art 14, ley 2466 de 2025.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, artículo 26).

PARÁGRAFO 1. Lo expuesto en el presente artículo se aplicará de manera gradual de acuerdo a lo definido en el N°3 del artículo 45.

ARTÍCULO 50. El valor de la remuneración del día de descanso corresponde a un día de salario, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado y que se entiende pagado de manera quincenal con el salario devengado por el trabajador. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que legalmente es obligatorio y remunerado.

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

ARTÍCULO 52. Duración. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo en el artículo 48 del presente reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

ARTÍCULO 53. Descanso día sábado. La Empresa previo convenio con sus trabajadores, podrá alargar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y cuatro (44) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

CAPÍTULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 54. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año con contrato a término fijo o indefinido tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO 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.

ARTÍCULO 55. Época de vacaciones. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 56. Interrupción justificada. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 57. Por solicitud del trabajador y en acuerdo con la empresa se podrá compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones y se pagarán con base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO 1. La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia las condiciones laborales de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

ARTÍCULO 58. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 1. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 59. Liquidación. 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 conceden.

ARTÍCULO 60. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

ARTÍCULO 61. Regreso a laborar. El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que se terminan las vacaciones. No regresar al trabajo sin causa justificada se considerará como falta grave y constituye justa causa para terminar su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 62. Otorgamiento de permisos. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos remunerados o no remunerados, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y las políticas internas de la Empresa. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo una vez termine el permiso otorgado.

ARTÍCULO 63. Se estipula y se concede para los trabajadores y trabajadoras, las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos.
Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente probada y verificada por el empleador (o quien determine la empresa, puede ser jefe directo, jefe de recursos humanos, etc.), corresponde a este término a todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de las personas según el grado de cercanía y afecto que requieran la presencia del trabajador; alguna afectación en la vivienda (terremoto, inundación, robo, incendio), que requiera la presencia del trabajador en caso fortuito o fuerza mayor y que cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajo. Para este numeral la empresa define 5 días calendario al año que se pueden usar parcialmente y no son acumulables.
4. 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.
5. 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.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Licencia de paternidad correspondiente, prevista en la Ley 755 de 2002, Ley 1468 de 2011, Ley 1822 de 2017 y Ley 2114 de 29 de Julio de 2021 correspondiente a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.
9. Licencia de maternidad establecida en la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, correspondiente a 18 semanas.
10. Licencia de Luto, consagrada en la Ley 1280 de 2009, correspondiente a 5 días hábiles.
11. Licencia por hijos en condición terminal.

Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la empresa, así como su remuneración y/o compensación.

PARÁGRAFO 1: La concesión de los permisos antes dichos estarán sujetos a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
2. En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la empresa mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá de tal manera que no perjudique el funcionamiento de la empresa.
4. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de la misma a más tardar 8 días después de su ocurrencia.
5. Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes (Ley 2114 de 29 de Julio de 2021), no obstante, la documentación deberá allegarse a la empresa a más tardar a los quince (15) días después del parto.
6. La licencia de luto, deberá informase tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, el trabajador allegará a la empresa las pruebas pertinentes dentro de los 30 días calendario siguientes a la ocurrencia del siniestro.
7. En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación y éste deberá dar aviso a la empresa. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.
8. En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a 8 días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
9. En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al jefe inmediato y al jefe de Recursos Humanos – Seguridad y Salud en el Trabajo y posteriormente allegará a la empresa, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
10. En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la empresa a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
11. En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la empresa con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARÁGRAFO 2. El tiempo empleado por el trabajador para atender los permisos o licencias relacionados en el presente artículo no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 4. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador documentados y revisados por el jefe inmediato o quien haga sus veces, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

ARTÍCULO 64. Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

PARÁGRAFO 1. Requisitos para su otorgamiento. Para los efectos de la licencia que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora, la indicación del día probable del parto y la posterior indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTÍCULO 65. Licencia de maternidad para madres de niños prematuros. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

PARÁGRAFO 1. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 66. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una (1) semana adicional previa al parto, podrá disfrutar las dos (2) semanas, con dieciséis (16) en el postparto inmediato. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 67. Licencia de paternidad. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento. La licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

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

ARTÍCULO 68. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando se cumplan con las siguientes condiciones: (i) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto[3] ; (ii) La madre deberá tomar como mínimo las primeras 12 semanas después del parto y las 6 semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo; (iii) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre; y (iv) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.

Los beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos: (i) El único soporte válido para el otorgamiento es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor; (ii) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres, mediante documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla antes sus empleadores en un término de 30 días a partir del nacimiento del menor; (iii) El médico tratante deberá autorizar por escrito el acuerdo de los padres; (iv) Los padres deberán presentar un certificado médico.

ARTÍCULO 69. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

Esta licencia se regirá por las siguientes condiciones: (i) Los padres podrán usar esta figura antes de las 2 semanas de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad; (ii) El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha del parto[5] ; (iii) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente; (iv) La licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos: (i) El único soporte válido es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor; (ii) Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico.

El acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.

ARTÍCULO 70. Lactancia. La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

PARÁGRAFO 1. Se puede acordar el otorgamiento del tiempo de lactancia con horarios flexibles donde se ajuste la jornada de entrada o salida para que la trabajadora pueda hacer uso del beneficio (reducir la jornada diaria de trabajo durante la condición de lactancia).

ARTÍCULO 71. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

- La exigencia de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral pues, de lo contrario, se presumirá que la exigencia tiene el carácter discriminatorio.
- El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre-ingreso, deberá dejar constancia que en estas no se incluye una prueba de embarazo.

PARÁGRAFO 1. Entrevistas de trabajo.
La realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos está prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias se le impondrá una multa hasta de 2455 UVT de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 72. Licencia por luto. En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

PARÁGRAFO 1. Requisito para su otorgamiento. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 73. Licencia por hijos en condición terminal. La Empresa reconocerá y otorgará una licencia remunerada de 10 días hábiles, la cual será asumida por el Sistema de Seguridad Social, una vez al año, a uno de los padres trabajadores cotizantes al Sistema de Salud, o a quien detente la custodia y el cuidado de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, para mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias.

ARTÍCULO 74. En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a La Empresa con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada aviso será en el mismo día, si no la falta se considera injustificada.

En los casos de asistencia a citas médicas, el trabajador debe informar previamente a la empresa, para efectos de que se programe el reemplazo o se cubra la ausencia del empleado. Es falta grave el incumplimiento de dicha obligación.

ARTÍCULO 75. Suspensión del contrato. Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

ARTÍCULO 76. Regreso a laborar. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada, se considerará como falta grave y por lo tanto abandono del puesto y justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 77. En los casos de abandono del cargo por ausencia injustificada del trabajador durante un lapso de tres (3) días o más, continuos o discontinuos, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió dar por terminado intempestivamente su contrato de trabajo con La Empresa sin justa causa comprobada.

ARTÍCULO 78. Concurrencia al servicio médico. Cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente a la no generación de riesgo a la salud o por situaciones estéticas, el permiso podrá ser no remunerado o el tiempo eventualmente compensado por el trabajador, según se disponga con la Empresa. Se exceptúan los siguientes casos, en los cuales se otorga el permiso remunerado:

Cuando se trate de permisos para asistir a citas médicas, rehabilitación o tratamiento que esté directamente relacionado con la recuperación de una enfermedad/accidente laboral o común.

Cuando se trate de servicio médico de urgencia, el cual debe estar debidamente justificado y acreditado con el manejo ordenado por médico tratante de la ARL o EPS correspondiente.