



@PROBOLSASEMPAQUES



INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÚCUTA, JULIO 2025



PREÁMBULO

INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S., vela por generar un adecuado ambiente laboral, el cual permita tanto el desarrollo integral del ser humano como el éxito de los objetivos y propósitos empresariales.

Para establecer un ambiente de trabajo cordial, y consciente de las responsabilidades compartidas, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, asume el compromiso con sus empleados de brindarles condiciones laborales acordes con la dignidad humana, la equidad y la justicia, que propicien el logro de los compromisos empresariales, derivados de la Misión y Visión empresarial.

De esta manera resulta de fundamental importancia para el desarrollo de las actividades, la eficiencia y los buenos resultados de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, contar con un instrumento que señale pautas claras que contribuyan a organizar el trabajo y que tanto la Empresa como los empleados conozcan y sigan.

Desde esta perspectiva, el Reglamento Interno de Trabajo aquí plasmado establece las normas que rigen la relación entre **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.** y sus empleados.



TITULO I

EL EMPLEADOR Y DEL ESTABLECIMIENTO O LUGARES DE TRABAJO

ARTICULO I. OBJETO: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, identificada con **NIT: 900.333.574-1**, con domicilio en la ciudad de Cúcuta, y dirección para notificaciones en la Dirección: Av. 2 # 12-43 Barrio San Luis, dirección de correo electrónico contabilidad@probolsas.com talentohumano@probolsas.co, cuya actividad principal es el desarrollo de las siguientes actividades: A) Fabricación de artículos de plástico n.c.p. B) fabricación de plásticos en formas primarias. C) fabricación de formas básicas de plástico, D) comercio al por mayor no especializado. **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, 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 solo pueden ser favorables a los trabajadores.

PARAGRAFO PRIMERA: A partir del momento de conocer este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este reglamento, el cual ha sido divulgado a todos los trabajadores al momento de su ingreso, se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, y digitalmente en medio magnético en el área de Talento Humano de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**

PARAGRAFO SEGUNDO: Su ámbito de validez se circunscribe a los trabajadores de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, como norma particular y, por lo tanto, el mismo desarrolla los preceptos generales de la ley que configuran el derecho individual y colectivo del trabajo.

Su control de forma y de fondo se realiza por un triple aspecto:

1. Vigilancia que imparte el ministerio del trabajo, como autoridad administrativa.
2. La regulación de su publicación.
3. El condicionamiento legal de su vigencia.

Por lo mismo, la demostración de este reglamento como norma particular que es y cuyo conocimiento no se presume, conlleva aprobatoriamente un triple aspecto: el de su existencia, el de su publicación y el de su vigencia.

En la elaboración del presente reglamento, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, tuvo en cuenta lo establecido en la sentencia C – 934 de 2004 de la Corte Constitucional, en lo relacionado con la escala de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas; por ello, la empresa, escuchó las dudas, inquietudes, comentarios y observaciones de los trabajadores y se obtuvo su participación al respecto.

También se tuvo en cuenta la sentencia C – 593 de 2014 de la Corte Constitucional, referente a los aspectos que comprende el derecho al debido proceso y, que, por lo tanto, debe tener en cuenta el empleador antes de proceder a imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores.



PARAGRAFO TERCERO: Para los trabajos de personas venezolanas además de todos los documentos acá mencionados deberá anexar Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado o el Permiso Especial de Permanencia (PEP), Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses) o en su defecto el PPT (permiso por protección temporal), el cual se hace indispensable para que puedan ser ingresados al sistema de salud y demás beneficios que están establecidos por ley.

PARAGRAFO CUARTO:

FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO

La ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 4°. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Reglamento Interno de Trabajo cumple con lo dispuesto en el Título 4 – Capítulo I y II del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante “C.S.T.”, en el cual se consagra la normatividad referente al Reglamento de Trabajo y mantenimiento del orden en el lugar de trabajo.



TITULO II

CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido internamente, en **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- Hoja de vida
- Copia de Documento de Identidad
- Soportes que validen la Educación requerida para el perfil del cargo
- Soportes que validen la Formación requerida en el perfil del cargo
- Certificaciones laborales
- Certificado de afiliación EPS
- Certificado de afiliación AFP
- Antecedentes (Policía, Contraloría y Procuraduría)
- DOCUMENTOS GRUPO FAMILIAR (CASADO)**
- Copia documento de identidad del cónyuge o compañera
- Fotocopia registro civil de cada uno de sus hijos
- Copia de tarjeta de identidad de los hijos mayores de 7 años
- Copia de registro civil del empleado
- Certificación Bancaria

No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé (Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia y Convenio III de la O.I.T.). Tampoco se solicitará la Abreografía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan, el partido político al cual pertenezca o la orientación sexual” (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. III de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del



Ministerio de Trabajo) ni la libreta Militar (Art. III Decreto 2150 de 1995, Ley 1780 de 2016 y demás normas concordantes).

PARAGRAFO SEGUNDO: La empresa efectuará las entrevistas necesarias y pertinentes que permitan verificar que el aspirante reúne los requisitos de personalidad, de capacidad y competencias exigidas idóneas para el cargo en mención. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, el encargado/a de Talento Humano podrá pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, así como verificar las calificaciones obtenidas en los semestres de estudio, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados, si fuere necesario.

PARAGRAFO TERCERO: Para los trabajos de personas venezolanas además de todos los documentos acá mencionados deberá anexar Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado o el Permiso Especial de Permanencia (PEP), Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses) o en su defecto el PPT (permiso por protección temporal), el cual se hace indispensable para que puedan ser ingresados al sistema de salud y demás beneficios que están establecidos por ley.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 81. **NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** 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:
 - I. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo



año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente.

ARTICULO 5. APOYO DE SOSTENIMIENTO: 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.

ARTICULO 6. PAGO APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: 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 pago de la seguridad social del aprendiz, durante la etapa lectiva, es decir, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud, deben ser pagadas por la empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz.

Mientras que, en la etapa práctica, el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, así:

Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%

Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo de la empresa y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador al 100%.



Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa lectiva, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, el tipo de aportante "I- Empleador" el tipo de cotizante "19 - Aprendiz en etapa productiva" en el tipo de planilla "E - empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda al mes de agosto de 2025 en adelante y para los otros subsistemas al mes de julio de 2025 en adelante.

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa productiva y formación dual, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, el tipo de aportante "I- Empleador" el tipo de cotizante "I - Dependiente" en el tipo de planilla "E - empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda al mes de agosto de 2025 en adelante y para los otros subsistemas al mes de julio de 2025 en adelante, y, reportar el campo "Exonerado aporte patronal en salud, Sena e ICBF" según corresponde.

Lo anterior, mientras el Ministerio de Salud y Protección Social expide el acto administrativo que adoptará los ajustes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), los cuales permitirán la operativización del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Para aspectos relativos a la fiscalización de los pagos de seguridad social y prevenir la elusión o evasión del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, el SENA continuará enviando al Ministerio de Salud y Protección Social el archivo de "Reporte de Aprendices", para su posterior disposición y validación por parte de los Operadores de Información PILA.

De esta manera, el cotizante 19, en el marco de lo dispuesto por la presente circular, solamente puede ser utilizado siempre que el tipo y número de identificación del cotizante se encuentre incluido en el archivo antes mencionado.

ARTICULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: 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.

PARÁGRAFO PRIMERO Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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.



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

PARÁGRAFO CUARTO. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

ARTICULO 8. VIGENCIA Y EFECTO EN CONTRATOS VIGENTES Y FUTUROS:

El Ministerio de Trabajo, en la Circular 0083 se fundamenta en el Artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio de favorabilidad y la regla de la condición más beneficiosa, dado que la ley no estableció un régimen de transición específico. En consecuencia, la aplicación se da de la siguiente manera:

Contratos de aprendizaje vigentes al 25 de junio de 2025: Estos contratos comienzan a regirse por la nueva Ley 2466 de 2025, pero solo en lo que suceda y se cause a partir de esa fecha. Esto implica que, si las nuevas disposiciones son más beneficiosas para el aprendiz en derechos no consolidados o aún no causados, se aplicará la nueva ley a partir del 25 de junio de 2025.

Contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante: Estos contratos se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.

En lo que se refiere a los pagos laborales con tarifa legal y sanciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable concordante, tales como indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, sanción moratoria, sanción por no consignación oportuna de cesantías, etcétera, habrán de aplicarse en su integridad las disposiciones respectivas, siempre considerando la distribución de etapas y las distinciones de los pagos laborales que el artículo 81 del CST contempló para este contrato, como se expone en el CUADRO I.

Conforme a lo dispuesto, en la liquidación del contrato de aprendizaje, compuesto por dos etapas con pagos diferentes, se deben atender las condiciones de cada etapa, siendo solamente la segunda aquella donde el aprendiz accede "al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.



CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025

Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año**	Equivalente 100% de un SMMLV		
Formación tradicional	Etapa lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapa practica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa practica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa practica)	según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa practica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.
 (b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.
 (c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.
 (**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórico/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia.
 (*) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación:
 (a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario)
 (b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual, que cuenta con regulación particular, como se mencionó previamente.

CUADRO 1

PARÁGRAFO PRIMERO: DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÓRROGAS

Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:

- a) Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años
- b) La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz
- c) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica.

Esto resulta especialmente importante si se considera que el artículo insiste en que éste busca el desarrollo de formación teórica-práctica.

Integrando estos tres elementos, se puede indicar que la duración del contrato de aprendizaje deberá ser determinada a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere de los tres (3) años.



Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, es decir, que no pueden exceder de tres (3) años en total, incluidas las prórrogas; y en ningún caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

Sumado a lo anterior, hay que mencionar que:

- a) El primer inciso del párrafo del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, dicta que "Cuando el contrato de aprendizaje incluida 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
- b) El párrafo único del artículo 35 de la Ley 789 de 2002, aún vigente, contempla que "Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 9. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y DERECHOS EN LAS FASES DEL CONTRATO: La ley y la circular distinguen los derechos del aprendiz según la etapa del contrato:

Fase Lectiva: El aprendiz tendrá derecho al pago de un apoyo de sostenimiento mensual y estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa. En esta etapa, no se generan otras prestaciones sociales propias del contrato laboral.

Fase Práctica o Formación Dual: Durante esta etapa (o 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. Además, tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Trabajo suplementario: Trabajo suplementario (horas extras, trabajo nocturno y trabajo en días de descanso obligatorio), aunque su realización debe ser «altamente excepcional» y solo si la naturaleza de la formación lo exige.

Dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal "facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones", según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios.

En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos que el mismo artículo dispone para la etapa práctica, es decir, realizar el "reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral".



1. Dotación.
2. Auxilio de transporte.
3. Prima de servicios.
4. Cesantías.
5. Interés a las cesantías.
6. Vacaciones.
7. Subsidio Familiar.

Sobre la naturaleza jurídica del Subsidio Familiar, la H. Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1173/01 y ponencia de la Magistrada Dra. Clara Inés Vargas Hernández, indicó:

“De tiempo atrás el legislador ha venido desarrollando una legislación especial sobre subsidio familiar inspirada en el propósito de aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia de los trabajadores de menores o medianos ingresos e incluso de los pensionados, bajo la consideración según la cual este beneficio constituye una prestación social cuya cobertura depende de las condiciones materiales que son evaluadas por el legislador histórico. El primer hito del régimen jurídico del subsidio familiar en la legislación colombiana son los Decretos Legislativos 118 y 249 de 1957, que crearon el subsidio familiar como un beneficio prestacional con carácter selectivo y especial, dejando marginada a la gran mayoría de la población laboral activa.

Posteriormente mediante la Ley 58 de 1963, se amplió el campo de aplicación del subsidio incorporando a su régimen a los trabajadores del sector público y todos los de las empresas o patronos titulares de un patrimonio neto igual o superior a los cincuenta mil pesos, con lo cual se hizo beneficiaria de esta prestación a un sector más significativo de la población laboral. (...)
(Negrita y subraya fuera del texto original).

Sumado a lo anterior, la Ley 21 de 1982 y la regla general que tenemos en el sistema laboral colombiano, indica que todo trabajador dependiente genera la obligación del pago aportes parafiscales, a menos de que exista una exención legal expresa, así lo ha interpretado la Corte Constitucional.

En esto ha sido interpretado en su jurisprudencia, para explicarnos que las exenciones en materia de aportes parafiscales deben interpretarse de manera estricta y solo procede en caso de que exista una exención expresa. Conforme a este análisis y considerando lo indicado por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, en la etapa práctica, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, lo que incluye el pago del Subsidio Familiar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Régimen disciplinario del contrato de aprendizaje: La subordinación del aprendiz en la etapa práctica implica que le es aplicable el régimen disciplinario del CST, en concordancia con el Artículo 115, aunque el ejercicio de esta facultad debe estar ligada a la formación.

Esta subordinación jurídica que en el Código Sustantivo del Trabajo se encuentra definida por varios elementos, siendo todos circunscritos por las garantías de honor, dignidad y 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.

Dentro de estos elementos característicos de la subordinación jurídica, se encuentra la facultad de dirección de la actividad laboral y la facultad disciplinaria.



Siendo esta última aquella destinada a que el empleador disponga regulaciones que buscan mantener el orden y la disciplina en su empresa.

Así las cosas, el existir en el contrato de aprendizaje un carácter especial, la subordinación jurídica está "referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje", y, en ese sentido, el ejercicio de la facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la empresa.

Así lo deberá disponer el Reglamento Interno de Trabajo y el proceso disciplinario habrá de acatar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, considerando especialmente los mandatos del artículo 115 de dicho Código.

De otra parte, siendo que el estudiante mantiene un vínculo contractual con su institución de formación (SENA, IETDH® o IES°) representado en la matrícula, el régimen disciplinario en el ámbito de la formación deberá seguir su procedimiento especial.

Esta bifurcación de procesos resulta procedente, considerando que la fuente de obligaciones es distinta. Por un lado, surge del acto jurídico del contrato de aprendizaje, que es laboral, especial y a término fijo; y de otro lado, del contrato de matrícula en su respectivo oferente de Formación, teniendo cada uno efectos jurídicos diversos.

PARÁGRAFO TERCERO: Autorización para la realización de prácticas laborales de adolescentes mediante contrato de aprendizaje: En armonía con lo dispuesto por los artículos 15 y 16 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales se definen como toda actividad formativa que se adelanta en un entorno laboral real y concreto para que un estudiante de educación post media alcance, a través de la experiencia propia, unos resultados de aprendizaje esperados en este proceso de formación. En ese sentido, dentro de las modalidades contractuales que existen para adelantar una práctica laboral, se encuentra el contrato de aprendizaje.

De esta manera, encontramos que el artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 contempla lo siguiente:

"Artículo 16. Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas:

- a) **Edad:** En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años de edad. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.

Por lo descrito, ningún aprendiz menor de 15 años podrá celebrar contratos de aprendizaje y los adolescentes de entre 15 y 17 años deberán contar con autorización previa del Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social, de manera previa a la celebración del contrato, en armonía con lo dictado por el artículo 5° de la Resolución 3546 de 201810 de este Ministerio.



De esta manera, actualmente el Ministerio del Trabajo cuenta con el trámite de "Autorización de prácticas laborales para adolescentes", que se puede realizar a través de la Ventanilla Virtual <https://tramites.mintrabajo.gov.co:9445/tys-web/ciudadano/#/radicartramitesservicios> o en los puntos de atención de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo alrededor del país.

PARÁGRAFO CUARTO: Derecho de Asociación Sindical: Los aprendices tienen derecho de asociación sindical (positiva y negativa), negociación colectiva y huelga, con la única limitación de que el apoyo de sostenimiento mensual no puede ser regulado a través de convenios o fallos arbitrales.

La garantía constitucional de la libertad sindical se encuentra contemplada en el artículo 39 de nuestra Constitución Política y se refuerza en el bloque de constitucionalidad del artículo 53 superior, particularmente en los convenios 87 y 98 de la OIT, así como mediante el bloque de legalidad laboral del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo'.

Conforme a lo descrito, la garantía de la libertad sindical se compone de una triada indeleble compuesta por la asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

Recordando que el contrato de aprendizaje se define por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo como un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, encontramos que los aprendices tienen derecho asociación sindical (positiva y negativa), negociación colectiva y huelga.

Sin embargo, en el mismo artículo se genera una limitación expresa a los asuntos objeto de la negociación colectiva, de la siguiente manera:

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.

De lo descrito se encuentra que los aprendices tienen derecho de asociación sindical, huelga y negociación colectiva, estando limitada únicamente la regulación del apoyo de sostenimiento mensual, a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO QUINTO: Reporte de contrato de aprendizaje: Los contratos de aprendizaje obligatorios, estando referidos al cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria o también denominada cuota regulada, así como los contratos de aprendizaje voluntarios, seguirán siendo reportados al SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

PARÁGRAFO SEXTO: Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de convivencia Laboral: Los aprendices en etapa práctica se consideran incluidos en asuntos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.



El numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo contempla:

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 presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan pre 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.

A su paso, la Resolución 2013 de 1986 contempla, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o designación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

Como se ha expuesto previamente, el contrato de aprendizaje es definido por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo como "un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo".

En virtud de esta disposición, los aprendices en etapa práctica se consideran incluidos, para efectos normativos, en asuntos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y demás disposiciones previstas en dicho Código.



Esto se debe a que el artículo no establece una exclusión expresa respecto de estas materias, sino que, por el contrario, adopta una fórmula general de inclusión en las normas sustantivas del régimen laboral para la etapa práctica.

PARÁGRAFO SEPTIMO: Distribución de competencias: Considerando la distribución de competencias conforme al régimen legal vigente, en los asuntos relacionados con el contrato de aprendizaje, condiciones para su ejecución, así como su inspección, vigilancia y control, siendo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, es competente el Ministerio del Trabajo.

A su paso, para lo que se refiere a cuota de aprendizaje obligatoria, también denominada cuota regulada y la monetización de la cuota de aprendizaje, será competente el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

PARÁGRAFO OCTAVO: Monetización de la cuota de aprendizaje. Ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

“Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores 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”.

1. 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.
2. 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.
3. 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).



En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La empresa una vez admitida(o), el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses para el contrato por término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo u obra o labor, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 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 78 C.S.T.).

ARTICULO 13. 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 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.).



TITULO III

MODALIDADES DE TRABAJO

CAPITULO I

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son 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 a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO II

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 15. INCORPORACIÓN: Incorpórese al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, las siguientes disposiciones relacionadas con el teletrabajo y trabajo en casa.

ARTÍCULO 16. DENOMINACIONES:

TELETRABAJO: El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**

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.
- f) **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.”

ARTÍCULO 17. NATURALEZA Y ALCANCE. EI TELETRABAJO: como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, no constituye, ni es obligación de ésta, ni es un derecho adquirido del trabajador, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

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

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

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

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



legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:

Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

ARTÍCULO 18. SUPERVISIÓN: Previo aviso al trabajador, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

PARÁGRAFO: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, con antelación no inferior a un mes, el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTÍCULO 19. REUNIONES VIRTUALES: la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

PARÁGRAFO. La no asistencia del teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 20. ESTIPULACIONES CONTRACTUALES: Para tener la calidad de teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**
3. Política o procedimiento de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Requerimientos de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la empresa entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
5. Requerimientos de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
6. Requerimientos de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**
7. Las demás que indiquen las partes.



PARÁGRAFO: Salvo manifestación expresa en contrato, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTÍCULO 21. SEGURIDAD INFORMÁTICA: El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben

ARTÍCULO 22. EQUIPOS, INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS: Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 23. MANEJO DE LA INFORMACIÓN: El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 24. JORNADA: La jornada de teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos laborales sobre seguridad y salud en el trabajo, adicional a las establecidas en la normatividad nacional vigente, así como en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS**



S.A.S., para los tele trabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 26. INFORME SOBRE ACCIDENTES O INCIDENTES DE TRABAJO: Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el tele trabajador, deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por la tele trabajadora a la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el teletrabajador, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**

PARÁGRAFO: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, con justa causa.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio.

En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

ARTÍCULO 27. TRABAJO EN CASA: Es la habilitación al empleado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva.

APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA: En cumplimiento a la Ley 2088 de 2021, la empresa en consenso con el trabajador, decidirán la implementación de la modalidad de trabajo en casa para la realización de las labores o funciones que estos deban desarrollar. Una vez adoptado el mecanismo, los trabajadores deberán informar la dirección del lugar de desarrollo de esta modalidad de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando se trate de circunstancias excepcionales de orden público, calamidad pública o desastre, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, podrá tomar la decisión unilateral para que el trabajador realice sus labores o funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, por el tiempo que dure la circunstancia excepcional que generó tal decisión.

El trabajador, en cualquier tiempo de la ejecución de la modalidad de trabajo en casa, podrá solicitar por escrito



a la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, el cambio de modalidad, ya sea a teletrabajo en las condiciones de la Ley 1221 de 2012 o a trabajo presencial. Tratándose del trabajo presencial que se realiza en las instalaciones de la empresa, la Institución aceptará el cambio siempre que no existan circunstancias excepcionales de orden público, calamidad pública o desastre que lo impidan.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DESCONEXIÓN LABORAL. La empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, en el marco de la ley 2191 de 2022 se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Para garantizar el derecho del trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral

PARÁGRAFO TERCERO: DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

ARTÍCULO 28. TRABAJO REMOTO: Aquella forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota y donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

En cumplimiento de la Ley 2121 de 2021, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, incorpora al reglamento interno de trabajo una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual podrá ser pactada voluntariamente por las partes y desarrollada a través de las tecnologías, medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota:

PRINCIPIOS GENERALES DEL TRABAJO REMOTO: Se requerirá la concurrencia de todos los elementos esenciales del artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo;

Se basa en el respeto y la garantía de los derechos mínimos en materia laboral;

No se requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, pues el trabajador podrá laborar desde el lugar que considere adecuado de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la ARL;

Deberá respetarse la jornada máxima legal, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo;

Aplican las normas sobre garantías y derechos sindicales;

No existe exclusividad laboral. Sin embargo, por acuerdo de voluntades ésta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.

Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, sin que se requiera la presencia física de las partes, excepto en los casos en que, por salud ocupacional, se requiera presencialidad.



Los acuerdos en materia laboral deberán celebrarse con el uso de la firma electrónica o digital. Los acuerdos en materia laboral que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento.

El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso.

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía y cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él, así como asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación del servicio.

En el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

Las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio;

Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades.

Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos por parte del empleador; y

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador. El empleador conservará el poder subordinante y la facultad de ejercer el poder disciplinario. Serán aplicables las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás que la adicionen, modifiquen o complementen. Los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras causadas, así como también a los recargos por trabajo en dominicales y festivos.

El empleador de manera excepcional podrá requerir al trabajador en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo;
2. Cuando se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún software, programa, aplicación o plataforma; y
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente incumplimientos a sus labores y sea citado a descargos.

Los aportes a la seguridad social se regirán por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.



CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO

Ley 2466 de 2025; modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido.

- a) 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.
- b) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
- c) 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y POR OBRA O LABOR DETERMINADA

Ley 2466 de 2025; modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

- a) Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años.
- b) 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.
- c) 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 esta ley.

PRÓRROGA AUTOMÁTICA. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta 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.

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA

- a) Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.
- b) 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.
- c) 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 PRIMERO: 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.



TITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29: El horario de entrada y salida de los trabajadores de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, lo determina el área de talento humano o quien haga sus veces y la gerencia de la empresa.

Cuando lo considere necesario, la gerencia podrá delegar por escrito en otras dependencias la facultad de determinar los horarios de entrada y salida de del personal administrativo, de servicios y operativo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los siguientes horarios:

Administrativos – Comercial

HORARIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO-COMERCIAL A PARTIR DE JULIO 15 DE 2025	
DE LUNES A VIERNES	
INGRESO JORNADA DE LA MAÑANA	08.00 AM
RECESO EN JORNADA MAÑANA	10:20 AM - 10:30 AM
ALMUERZO	12:30 MD
INGRESO JORNADA TARDE	02:00 PM
HORA DE SALIDA	05.30 PM
SABADOS	
INGRESO JORNADA DE LA MAÑANA	08.00 AM
RECESO EN JORNADA MAÑANA	09:50 AM 10:00 AM
SALIDA	12:00 MD

Producción

PRODUCCION	TURNO 1	PRODUCCION	TURNO 2	PRODUCCION	TURNO 3	PRODUCCION	TURNO 4
INGRESO	06:00 AM	INGRESO	02:00 PM	INGRESO	08:00 AM	INGRESO	10:00 PM
RECESO	9:00 A 09:10 AM	RECESO	06:20 PM 06:30 PM	RECESO	09:00 A 09:10 AM	RECESO	01:50AM - 02:00AM
SALIDA	02:00 PM	SALIDA	10:00 PM	ALMUERZO	12:00 MD -01:00 PM	SALIDA	06:00 AM
				SALIDA	05:00 PM		



De lunes a sábado con turnos de horarios establecidos en cada área de trabajo.

El empleador dispondrá de dicho tiempo de acuerdo a las necesidades establecidas por la empresa.

Los horarios de los trabajadores al interior de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, tendrán en cuenta la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (44) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

Los días laborables para todo el personal de la empresa son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos, cuando así se requiera.

PARAGRAFO PRIMERO: IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La duración máxima de la jornada laboral de los 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 jornada diurna 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.
- e) 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.



PARÁGRAFO SEGUNDO. JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En cumplimiento a Ley 2101 del 15 de julio de 2021.

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis 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 de Código Sustantivo del Trabajo. En cumplimiento a Ley 2101 del 15 de julio de 2021

ARTÍCULO 30. El control de la jornada de trabajo es ejercido dentro de cada área por los jefes de área o dependencia y su incumplimiento sistemático deberá ser reportado oportunamente al área de talento humano o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán acordadas por la empresa atendiendo las necesidades de la operación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo consagrada en el artículo 161 del C.S.T., aquellas personas que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo (Artículo 162 C.S.T.). Quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

En la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, se consideran como trabajadores de dirección, confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

Gerencia: Pedro Ignacio Sandoval Varela
Líder de contabilidad - Camilo Benavides
Líder de Talento Humano - Vanessa Torrado
Líder de Producción - Jesús Flórez
Líder de Calidad - Janay Castillo
Líder Operacional compras y presupuesto - Sergio Paredes

La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.



PARAGRAFO TERCERO: La reducción de la jornada laboral no implica la reducción o desmejora de las condiciones laborales del trabajador como el salario, vacaciones y prestaciones sociales.

PÁRAGRAFO CUARTO: La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El empleado debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo, la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARAGRAFO QUINTO: La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

TITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 31. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: El artículo 10, de la Ley 2466 de 2025; Trabajo diurno y nocturno. Establece una modificación del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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.).

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.).

PARÁGRAFO PRIMERO: El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia

PARÁGRAFO SEGUNDO: Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

PARAGRAFO TERCERO: Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

PARÁGRAFO CUARTO: 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.

PARAGRAFO QUINTO: 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.

ARTICULO 32. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Es el que se excede de



la jornada ordinaria y en todocaso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 33. Límite al Trabajo Suplementario. Ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO PRIMERO: Relación de horas extras. Ley 2466 de 2025; modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 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.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

ARTICULO 34. Tasas y liquidación de recargos.

- a) Hora extra diurna: Se calcula sobre el valor de la hora ordinaria con un recargo del 25%.
- b) Hora extra nocturna: Se calcula sobre el valor de la hora ordinaria con un recargo del 75%.
- c) Hora extra diurna en día de descanso o festivo: Se calcula sobre el valor de la hora ordinaria con un recargo del 100%.
- d) Hora extra nocturna en día de descanso o festivo: Se calcula sobre el valor de la hora ordinaria con un recargo del 150%.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 35. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 33 de este Reglamento



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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serán reconocidas y canceladas por el empleador, todo trabajo suplementario o en horario nocturno o en días de descanso remunerado, que el trabajador labore, siempre que las mismas, hayan sido previamente autorizadas por escrito por el empleador.

TITULO VI

DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES REMUNERADAS, PERMISOS O LICENCIAS

CAPÍTULO I

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

ARTICULO 36: Remuneración en días de descanso obligatorio. Ley 2466 de 2025; modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

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.

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

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

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

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

- a) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso



obligatorio a 80%.

- b) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c) A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

PARAGRAFO CUARTO. Remuneración. Todos los trabajadores, del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

CAPÍTULO II

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 38. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 39. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, esta no será programada en el mes de diciembre ni en los 15 primeros días del mes de enero. Ni se le concederá vacaciones a más de un empleado por área o departamento. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 40. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).



ARTICULO 41. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se paguen dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 20 de la Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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.

ARTICULO 42. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones y el empleador lo requiera a los centros de trabajo, esta situación deberá ser informada a la ARL para garantizar su cobertura y este día se tomará como día ordinario de trabajo y no de vacaciones. El empleado continuará disfrutando sus vacaciones por los días autorizados inicialmente desde la administración.

ARTICULO 43. 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.

ARTICULO 44. 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 (Artículo 187 numeral 3 C.S.T.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año u obra o labor, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).



CAPÍTULO III

PERMISOS O LICENCIAS

ARTICULO 45. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa, lo anterior de conformidad con la Sentencia C-930 de 2009.

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

EN CASO DE SUFRAGIO Y DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN: el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido por el art 3 de la ley 403 de 1.997 y para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.

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, aviso que deberá realizar el trabajador ante la administración, área de talento humano o quien haga sus veces.

PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA: es aquel permiso que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo, por lo que en esta circunstancia se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido.

Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

Entiéndase por calamidad domestica a aquella situación de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador.

La duración de la licencia por calamidad domestica será determinada por el empleador, teniendo en cuenta la posibilidad que tenga el trabajador de atender la emergencia que se le ha presentado, atendiendo el grado de afectación del trabajo y la posibilidad que tenga el empleador de reemplazar al trabajador que se ausenta, en la valoración que se haga de la gravedad de la calamidad doméstica, en la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan al trabajador a superarla y la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.



La duración de la licencia por calamidad doméstica no podrá ser superior a tres (03) días, la cual podrá ser reevaluada por el empleador según el caso.

El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad doméstica mediante prueba documental o cualquier otro medio que le exija el empleador ante el mismo cargo autorizado por la empresa para recibir los avisos sobre calamidades domésticas.

LOS PERMISOS PARA ASISTENCIA A CITAS MÉDICAS: deben ser solicitados por el trabajador ante el jefe inmediato, líder de área, talento humano o quien haga sus veces, con mínimo 2 días hábiles de antelación a la fecha de la cita médica, para efectos de que el empleador pueda determinar su veracidad y la razonabilidad del tiempo de permiso solicitado, así como coordinar un remplazo para el trabajador que se ausenta.

Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo.

En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, una vez haya asistido a la cita médica para la cual solicitó previamente el permiso, el trabajador deberá presentar inmediatamente y ante el mismo cargo de la empresa mencionado en el párrafo anterior, una constancia idónea que demuestre su asistencia a la cita médica.

Se entenderá por constancia idónea aquella emitida por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o por la entidad que establezca la ley, según sea el caso y esta debe ser archiva anexa a la solicitud de ausencia.

En caso de que le sea expedida una incapacidad, el trabajador tendrá la obligación de informarlo inmediatamente ante el jefe inmediato, administración, talento humano o quien haga sus veces, poniendo en conocimiento el número de días de incapacidad que le fueron ordenados por parte del médico tratante.

Para que se entienda cumplida la obligación anterior, el trabajador deberá entregar a la persona aquí mencionada el original del certificado de incapacidad debidamente expedido por la EPS o la ARL a la que se encuentre afiliado, o la entidad que la ley establezca.

Lo anterior con el objeto de que la empresa pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad aplicable. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud o con una Institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

Parágrafo Primero. Debe señalarse que los permisos para atender citas médicas propias serán otorgados por el empleador. Sin embargo, se aclara que, el uso del permiso para citas médicas debe ser racional y no puede ser utilizado por los trabajadores como una manera de evadir sus responsabilidades laborales, sin embargo, para solicitar el permiso también deberá ejecutar el procedimiento anteriormente mencionado.

Una vez el trabajador haya asistido a la cita médica deberá entregar los soportes correspondientes a Gestión Humana, es decir diagnóstico, orden de medicinas, entre otros, con el fin de validar la utilización del tiempo solicitado.



Los permisos para citas médicas no tendrán reposición de tiempo cuando la duración de la cita sea inferior a 2 horas, si el trabajador toma un tiempo superior a las 2 horas deberá reponer el tiempo que exceda.

Sólo se concederán por trabajador máximo 2 permisos en el mes para citas propias

Parágrafo Segundo. El otorgamiento de los permisos es facultativo del empleador y los mismos serán concedidos siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.

PARA LOS CASOS DE LICENCIAS NO REMUNERADAS: el trabajador con una anticipación de 15 (quince) días antes de la fecha para la cual requiere el permiso, deberá presentar su solicitud por escrito ante el jefe inmediato, administración y Talento humano de la empresa, indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo. Posteriormente, el empleador en el término de cinco (05) días hábiles de haber presentado el trabajador su solicitud de una licencia no remunerada, le informará al trabajador si eso no procedente la autorización de dicha licencia.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan y dentro de los términos que determine el empleador.

Se reconoce cinco (5) días hábiles de licencia de luto por la ley 1280 de enero 05 de 2009, o las posteriores que las adicionen, modifiquen o precisen su alcance.

PERMISO PARA MATRIMONIO: La empresa podrá conceder a sus trabajadores un permiso no remunerado de dos días en caso que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar la correspondiente acta civil de matrimonio o la partida eclesiástica equivalente. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

LICENCIA DE PATERNIDAD: Incorpórese en el reglamento interno de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, la Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

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.

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:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto;
2. 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;
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre; y
4. La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.
5. Los beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos:
6. 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;
7. 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;
8. El médico tratante deberá autorizar por escrito el acuerdo de los padres;
9. Los padres deberán presentar un certificado médico.

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 registrará por las siguientes condiciones:

1. 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;
2. El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha del parto;
3. La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente;
4. La licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.
5. Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos:
6. 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;



EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:

Artículo 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

LICENCIA POR LUTO: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

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

PARÁGRAFO: Las E.P.S. tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia”.

PERMISO POR MUERTE DE COMPAÑERO DE TRABAJO: Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.

PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN: se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

Este permiso debe solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera, así como también el tiempo que concede para el efecto.

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.

Los demás permisos diferentes a los descritos anteriormente se deberán tramitar con el jefe inmediato, líder de área, talento humano o quien haga sus veces.

LICENCIA O PERMISO DE CUMPLEAÑOS. La empresa otorgará como beneficio a sus trabajadores un permiso remunerado de media jornada laboral el día de sus cumpleaños, sin embargo, el permiso de cumpleaños no se otorgará para otro día después ni se podrá aplazar. Solo podrán pedir la media jornada de cumpleaños de lunes a sábado.



TITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 46. Formas y libertad de estipulación.

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.

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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Sin embargo, y de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se podrá pactar un salario integral en proporción del tiempo laborado (Sentencia T – 128 de 2010).

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%).

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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 47. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 48. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago es quincenal, el cual se ajustará a la fecha calendario (de lunes a sábado).



ARTICULO 49. La empresa pagará el salario al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

La empresa pagará el salario en dinero, por períodos iguales y vencidos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

La empresa efectuará el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T).

TITULO VIII

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

ARTICULO 50. 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 y salud en el trabajo de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 51. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 52. Todo trabajador, desde el 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 el trabajador 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.

Cuando el trabajador se ausente de su sitio trabajo por razones de enfermedad, el trabajador deberá informarle a su empleador con un término no mayor a un día hábil desde la fecha de su inasistencia a la empresa. Igualmente, el trabajador deberá entregar a la empresa, documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo de la entidad competente que para tal efecto establezca la Ley.

ARTICULO 53. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico



que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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.

ARTICULO 54. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 55. 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, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que le apliquen, ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 56. En caso de accidente no mortal, aún 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.

ARTICULO 57. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 58. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social (ahora Ministerio del Trabajo) 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, ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y a la Resolución 0312 de 2019 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos



estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO I

NORMAS SOBRE LAS LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 59. La empresa establecerá las medidas de higiene y seguridad que determine el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, las normas oficiales colombianas referidas a la actividad de la empresa, las adicionales que estime pertinentes, y las que las autoridades competentes les señalaren.

ARTÍCULO 60. El personal se abstendrá de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de los clientes.

ARTÍCULO 61. Por ningún motivo, los trabajadores durante los periodos de incapacidades temporales médicas, ni las trabajadoras durante las incapacidades pre y postnatales, deberán presentarse en el centro de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes.

ARTÍCULO 62. Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo, deberá dar aviso inmediato al coordinador de talento humano o a su jefe inmediato en caso de no poder dar aviso al coordinador a fin de que adopten con toda urgencia las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 63. Existirán en la empresa los botiquines que se consideren necesarios con todos los implementos y útiles necesarios que marquen las normas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la atención de los trabajadores que, en caso de accidente o enfermedad, requieran de un auxilio inmediato.

ARTÍCULO 64. Para evitar accidentes de trabajo, los trabajadores deberán observar las reglas que al efecto dicte La Empresa.

ARTÍCULO 65. Cuando un trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, éste o cualquier otro trabajador de la empresa que tuviere conocimiento del hecho, están obligados a dar aviso inmediato a su jefe, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por EPS a la cual se encuentra afiliado. En este caso el trabajador deberá entregar a la empresa **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, las medidas preventivas o restricciones médicas para ser acatadas e implementadas desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 66. De acuerdo con el dictamen médico, la empresa deberá tomar las medidas necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.



TITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 67. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

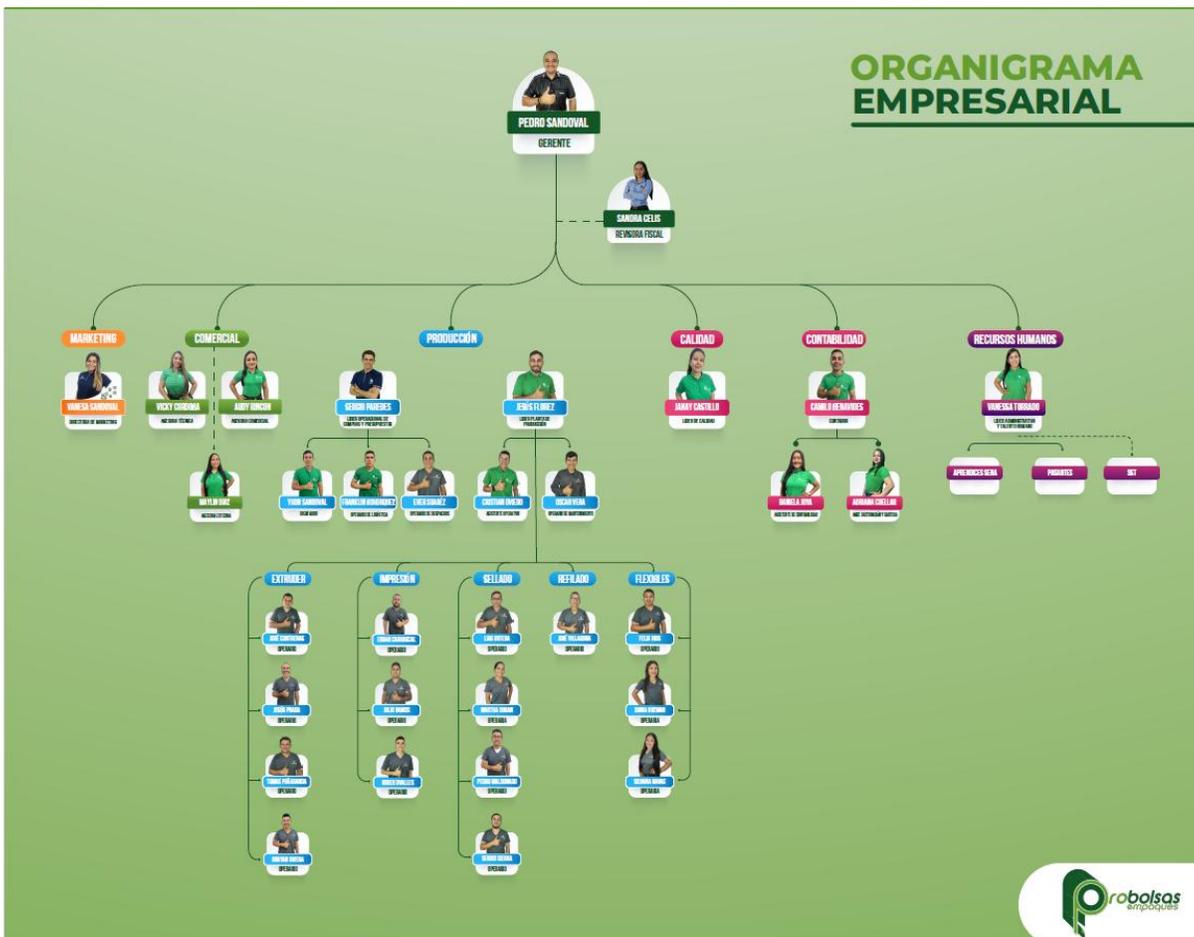
1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



TITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 68. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: La gerencia general, talento humano o quien haga sus veces, sin embargo, éste no podrá imponer sanciones no previstas, y deberá dar la oportunidad al trabajador inculcado de manifestarse y elaborar un formato de descargos, así como escuchar a dos (2) representantes del sindicato al que éste pertenezca, si es el caso. (Artículo 114 y 115 C.S.T.). De manera detallada, el orden jerárquico por cada una de las áreas de la empresa puede verse en el organigrama que ha sido divulgado a todos el personal y dado a conocer durante el proceso de inducción al cargo.

TITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 69. Queda prohibido al empleador contratar a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos 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 diez y ocho (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 (ordinal 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTICULO 70. Se consideran como peores formas de trabajo infantil conforme al convenio 182 de la OIT, aprobado por la ley 704 de 2001, entre otras, las siguientes:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

ARTICULO 71. Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajos que involucren la manipulación de cargas pesadas.
6. Los demás que señalan específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados



sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

ARTICULO 72. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones acreditadas por este, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad para la cual fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las Resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007, así como en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En tal evento, la autorización, se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de identificación de peligros y riesgos de la actividad que el menor va a realizar.

TITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

CAPITULO I

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 73. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrato, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Suministrar al personal los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 45 de 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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 de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder al personal que esté 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 aun preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
15. Cumplir con las disposiciones de la Ley 1857 de 2017 y demás normas concordantes y complementarias. artículo 4°. modifíquese el artículo 6° de la ley 1361 de 2009, el cual quedará así: artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Familia”.

Ley 2466 de 2025; modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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;
 - 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.
 - f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, debidamente justificadas y soportadas.
 - 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.
- 16.** 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.

- 17.** 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.
- 18.** 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.
- 19.** 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.

20. 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.
21. 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.
22. 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.

CAPITULO II

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 74. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. 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.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas que se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos, herramientas, las materias primas sobrantes y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.



PARAGRAFO: Cuando “se evidencia que la pérdida, daño o averías de la herramienta o material corresponde a la responsabilidad del trabajador, quien acepta estas faltas y además asume cancelar parte del costo de la reparación o reposición, el empleador estaría autorizado expresamente para realizar el descuento que se determina entre las partes” ART: 149 CST.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
6. Acatar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo, que deban cumplir los trabajadores de acuerdo con el trabajo que desempeñen.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la A.R.L o E.P.S. o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, dentro y fuera de la labor, procurando el cuidado integral de su salud.
10. Acatar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades.
11. Suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
12. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios del empleador, ni a los alrededores, en horas de trabajo y evitar cualquier acto que contamine el ambiente o llegar bajo efectos de cualquier tipo de sustancia psicoactiva.
13. Cumplir con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como ambiental de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, empresas clientes, proveedores o sitios en los cuales se encuentre en representación de la empresa.
14. No sustraer los útiles de trabajo, ni ninguna clase de elementos o artefactos, materia prima, inventario etc.
15. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
16. El empleador podrá exigir de manera específica o aleatoria prueba de alcoholemia y/o sustancias narcóticas para lo cual utilizará el laboratorio definido por la empresa y acreditado para la labor.



17. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso del empleador.
18. No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones de la empresa.
19. No usar los útiles, herramientas, elementos o artefactos del empleador en objetos distintos al contratado.
20. No solicitar al empleador ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores u otros.
21. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección e informar por escrito al empleador de manera oportuna, cualquier cambio que ocurra sobre su lugar de domicilio. (artículo 58, C.S.T.).
22. Respetar las normas de convivencia definidas en el reglamento interno de convivencia laboral de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, así como de cada una de las instalaciones o locaciones en las cuales cumpla sus obligaciones.
23. Acatar las recomendaciones visuales, auditivas, verbales, escritas, normativas o informativas que se encuentren fijadas en el sitio de trabajo y/o que sean indicadas por algún trabajador la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, empresas clientes, proveedores o autoridades territoriales del contexto colombiano.
24. Cumplir a cabalidad con las disposiciones contenidas en las políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adoptado por la empresa.
25. Entregar al área de Talento Humano o quien haga sus veces, el documento original de soporte de incapacidades que le sean autorizadas a más tardar el mismo día de su otorgamiento o al día siguiente (hábil) de su expedición. De igual forma deberá ser enviado por correo electrónico o por otro medio que autorice la administración.
26. 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.
27. Durante sus labores, usar permanentemente los elementos de protección suministrados por la empresa.
28. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles desempeño, calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga.
29. Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes del empleador,



por sí o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa del empleador.

- 30.** Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
- 31.** No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario.
- 32.** Cumplir con las indicaciones contenidas en el manual de funciones elaborado por el empleador, el cual, el trabajador declara conocer y aceptar.
- 33.** Cumplir satisfactoriamente con las metas que periódicamente el empleador le señale.
- 34.** Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad del empleador.
- 35.** Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
- 36.** Colocar al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
- 37.** Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
- 38.** Cumplir con los indicadores de desempeño definidos para su área, alineados con los objetivos de productividad, eficiencia y calidad establecidos por la empresa. El incumplimiento sistemático y sin justificación de estos indicadores podrá ser considerado como falta leve o grave, según el caso, y será evaluado por Talento Humano en coordinación con el área correspondiente.
- 39.** Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite el empleador o sus representantes.
- 40.** Mantener vigentes los permisos exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
- 41.** Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.



42. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales del empleador, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento, institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
43. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.
44. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
45. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.
46. Cumplir con el horario de trabajo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.
47. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
48. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causao con ocasión de su trabajo.
49. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
50. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas
51. Entregar al Empleador, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
52. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del Chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
53. No consentir ni permitir que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la empresa, sin autorización previa del empleador y/o sus representantes.
54. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones



óptimas de seguridad la labor contratada.

55. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la empresa, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
56. Registrar su ingreso y salida de la compañía en el mecanismo que implemente la compañía para el control de horario de los trabajadores y, con base en él se podrán aplicar las sanciones por incumplimiento a horarios de trabajo.
57. Siempre portar una presentación personal impecable toda vez que se requiere un constante contacto con el cliente y se maneja una imagen corporativa pulcra y formal según lo describe la empresa en sus protocolos vestuarios y EEPP
58. Reportar a la empresa los desplazamientos en vehículos propios a las instalaciones de clientes, proveedores, o diligencias propias de sus funciones.

CAPITULO III

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

ARTICULO 75. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 (modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010), 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
4. En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.



8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.
12. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. 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.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

CAPITULO IV

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

ARTICULO 76. SÉ PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de bodega o establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alcoramiento o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
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, herramientas o artefactos suministrados por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T).
9. Ingerir dentro de las instalaciones de la empresa, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la compañía bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
10. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio del empleador.
11. Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios del empleador con funcionarios de la empresa, que sean distintas de las estrictamente laborales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades de la empresa.
12. Incumplir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y/o el manual de convivencia del empleador.
13. Omitir información sobre su estado de salud que pueda ocasionarle perjuicios al empleador y al mismo trabajador.
14. No elaborar las facturas y/o recibos de caja de acuerdo con los procedimientos establecidos por el empleador y no entregar los documentos autorizados al cliente.
15. Utilizar las Notas Crédito, Vales, remisiones, recibos de caja y Facturas en beneficio propio.
16. El incumplimiento de las normas, objetivos, recomendaciones, instrucciones o similares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (S.G.S.S.T.), de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**



17. El incumplimiento de las normas, objetivos, recomendaciones, instrucciones o similares de las empresas clientes y/o proveedores de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, en materia de convivencia, uso de espacios en horarios laborales.
18. El incumplimiento de las normas de convivencia de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**
19. El incumplimiento de las políticas, normas, instrucciones, sugerencias o mandatos en materia de convivencia de las empresas clientes, proveedores o autoridades locales del territorio colombiano.
20. Incumplimiento del programa, normas o mandatos ambientales de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, o de cada una de sus empresas clientes, proveedores, o autoridades locales del territorio colombiano.
21. Utilizar los descuentos sobre productos o servicios que le autorice el empleador, para destinos diferentes del previsto, tales como cuadros de inventarios, reventa de productos o canje de producto con contratistas, proveedores o terceras personas diferentes a el empleador.
22. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de bienes, materiales o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación sin autorización previa y escrita del empleador.
23. Participe en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o reciba cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos.
24. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por el empleador.
25. Realizar con los contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por el empleador, especialmente en aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
26. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.
27. Recibir beneficios en dinero o en especie provenientes de cualquier persona, con el fin de apartar mercancía en beneficio propio o de terceros.
28. Elaborar o permitir la elaboración de notas créditos ficticios.
29. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas diferentes para el cual fue contratado, como el uso del Chat, correos electrónicos, teléfonos, equipos de oficina, juegos, cadenas, páginas



Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral. Se prohíbe descargar en los equipos de trabajo, aplicaciones, programas personales. Toda descarga de aplicativos necesarios para desarrollar sus actividades deberán tener autorización por parte de la dirección administrativa o dirección general.

30. Uso inadecuado y no confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en la empresa.
31. No participar de las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tales como encuestas, capacitaciones, talleres, actividades en general, que en materia de seguridad y salud en el trabajo disponga su jefe inmediato, la empresa, las normas y/o la legislación colombiana.
32. Ocultar información de su estado de salud, en el procedimiento de selección y/o durante la vigencia de la relación laboral, la cual pueda perjudicar gravemente a la empresa y/o poner en riesgo el estado de salud del trabajador y/o sus compañeros de trabajo.

TITULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 77. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. MODALIDADES: El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales:

MALTRATO LABORAL: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar 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 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, genero, 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.

PÁRRAFO SEGUNDO. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares o afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

PARÁGRAFO CUARTO. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
5. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



PARÁGRAFO QUINTO. CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO SEXTO: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

PARÁGRAFO SEPTIMO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y



generales de rendimiento.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
5. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
6. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 78. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador 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 o no acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Creación de espacios para el dialogo, 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:
4. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
5. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
6. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno en el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento según la Resolución 1356 de 18 de Julio de 2012 y la Resolución 652 de 2012.



El empleador tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos (02) representantes de los trabajadores y dos (02) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.

Este comité se denominará comité de convivencia laboral y sus integrantes preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, informará al empleador, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar al empleador, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las áreas de talento humano o quien haga sus veces y seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al empleador.



11. Este comité se reunirá cada trimestre y designará a un presidente y a un secretario.
12. Se podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurativas de acoso laboral ante cualquier integrante del comité, así como las sugerencias que a través del mismo realizaren el personal de la empresa, para el mejoramiento de la vida laboral.
13. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; constituirá con tales personas la recuperación de tejido conveniente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
14. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al empleador, para que adelantes los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
15. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quién se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.
16. El período de los miembros del comité de convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTICULO 80. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: el comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante el empleador, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTICULO 81. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia



y confidencialidad de la información.

5. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
6. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la empresa.
7. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
8. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al empleador.

TITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPITULO I

DE LAS FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 82. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta leve cometida y la reincidencia:

Llamados de atención.

Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

Suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para las faltas calificadas como leves cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

I. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a) Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la empresa.
- b) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- c) Cometer la conducta para ocultar otra.
- d) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e) Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f) Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.



2. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- a) Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b) Confesar la conducta oportunamente.

PARÁGRAFO TERCERO: El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

ARTICULO 83. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de QUINCE (10) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención por escrito; por la segunda vez, suspensión en el trabajo por un día sin derecho a remuneración, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
2. El retardo desde QUINCE (10) MINUTOS en la hora requerida para las reuniones programadas por la empresa con hasta dos días de antelación tendrá una multa del 0.5% del S.M.L.V. y después de cuatro ocasiones consecutivas además de la sanción monetaria tendrá un llamado de atención con copia a la hoja de vida.
3. 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, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o la ejecución de las prohibiciones estipuladas en el presente reglamento implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
6. Uso indebido del tiempo de descanso dirigido otorgado por la empresa o tomarse más del tiempo previsto dirigido otorgado por la empresa y después de más de dos ocasiones consecutivas tendrá un llamado de atención con copia a la hoja de vida.

PARÁGRAFO PRIMERO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignará en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan



sus obligaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sin perjuicio de lo anterior, si una falta considerada como leve llegare a causar un grave perjuicio a la compañía, la empresa se reserva la facultad de proceder con la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTICULO 84. Constituyen faltas graves y, en consecuencia, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, y hasta por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y hasta por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la realización de cualquiera de las prohibiciones estipuladas en el presente reglamento, la cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
5. Incurrir en las prohibiciones contenidas dentro del presente reglamento, lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún por la primera vez.
6. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.
7. Incumplimiento de la ejecución de una orden directa expresa y específica del jefe directo, la gerencia o un superior.
8. Sustraer información confidencial, que no corresponda a su área de trabajo, sin previa autorización
9. Las expresiones verbales indecentes proferidas a un compañero, jefe o subalterno en horario laboral.
10. Incumplimiento a los procesos, procedimientos y protocolos definidos y socializados por la empresa.
11. Agresiones verbales, psicológicas o físicas entre compañeros, subalternos o jefes en horario laboral dentro de la empresa o en cualquier lugar donde se realizan actividades de cualquier índole convocadas por la empresa.
12. Actos sexuales y en contra de la moral entre compañeros, subalternos o jefes en horario laboral dentro de la empresa o en cualquier lugar donde se realizan actividades de cualquier índole convocadas por la empresa.



CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 85. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, políticas laborales, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T).

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

La ley 2466 de 2025; modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 115. **PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES:** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones, que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por



el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

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

PARÁGRAFO CUARTO: El empleador deberá actualizar el reglamento interno de trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

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

PARÁGRAFO SEXTO: Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

Antes de imponer una sanción, la empresa, llevará a cabo el correspondiente proceso disciplinario, en el cual se estipulan las siguientes etapas:

Estas etapas incluyen la comunicación formal de los cargos, traslado de pruebas, oportunidad para descargos y un pronunciamiento motivado con posibilidad de recurso.

DEBIDO PROCESO:

Se enfatiza la importancia del debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, incluso si no está expresamente previsto en la ley. Esto implica que el trabajador debe ser notificado de los cargos, tener acceso a las pruebas, y contar con un plazo razonable para presentar sus descargos. Dicho plazo será de 5 días hábiles.

TRASLADO DE PRUEBAS:

El empleador debe trasladar al trabajador todas las pruebas que sustentan el proceso. La omisión de este paso puede llevar a la ineficacia de la sanción.

DEFENSA DEL TRABAJADOR:

Se debe garantizar al trabajador un plazo no inferior a 5 días hábiles para presentar sus descargos, controvertir pruebas y aportar las que considere necesarias.



PRONUNCIAMIENTO MOTIVADO:

La decisión final del empleador debe ser motivada, es decir, debe explicar claramente las razones de la decisión y la proporcionalidad de la sanción con la falta.

RECURSO:

El trabajador tiene derecho a impugnar la decisión ante una segunda instancia dentro de la empresa.

DISCRIMINACIÓN: Se prohíbe la discriminación por género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad, entre otros, y se refuerzan los mecanismos de prevención de violencia laboral.

ARTICULO 86. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que a juicio de la empresa no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de las siguientes medidas:

- 1. LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL:** La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales.
- 2. LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO:** El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa nuevamente una falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.
- 3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La suspensión del contrato de trabajo podrá imponerla la Empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no amerite la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de sesenta (60) días.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Compañía evalúe cada caso particular y procederá de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPITULO III

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 87. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Dirección que está a cargo del Representante Legal y una dirección administrativa que está a cargo del Representante Legal Suplente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 88. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la organización sindical en caso de ser sindicalizado.



PARAGRAFO: En la empresa, **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

En caso de existir alguna suma reconocida por parte del empleador al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida por el empleador de manera unilateral y por mera liberalidad, la cual no será constitutiva de factor salarial ni prestacional.

Así mismo, las sumas que se le reconozcan al trabajador por fuera de las legalmente obligatorias, el empleador podrá dejarlas de reconocer de manera unilateral, sin que ello implique desmejoras para el trabajador.

CAPITULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 89. DESCONEXIÓN LABORAL: INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S., cuenta con un protocolo de desconexión laboral, el cual será aplicable a todos los trabajadores de la empresa con excepción de los trabajadores que tengan cargos que sean de dirección, manejo y confianza de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

Por parte de la empresa se adoptarán las siguientes medidas en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

- a) Se establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- b) Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la empresa, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- c) Los trabajadores de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, no podrán ser recriminadas ni sancionadas por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley. En este sentido se impone por parte de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, a las personas trabajadoras la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico que indique que están “ausentes”, las fechas entre las que se encuentran ausentes, así como los datos de contacto de la persona trabajadora con la que pudieran contactar en ese período.
- d) La empresa garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los que realicen trabajo en casa, debiendo cumplirse en lo que a estas personas trabajadoras concierne todas las medidas indicadas anteriormente.



- e) No se considerará una vulneración al derecho de la desconexión laboral, los mensajes enviados en los grupos de WhatsApp de la empresa con fines netamente informativos y que se hagan a todos los trabajadores en general.
- f) Tampoco se considera vulneración al derecho de la desconexión laboral los mensajes que reciba el trabajador de sus compañeros de trabajo sobre temas personales o conversaciones privadas que estos sostengan incluso sobre asuntos del trabajo.
- g) No se considerará vulneración al derecho a la desconexión laboral cuando los trabajadores sean citados a capacitaciones, toda vez que dentro del contrato laboral se establece que el trabajador deberá acogerse al programa de capacitaciones de la empresa, aun cuando dichas capacitaciones sean fuera de su turno laboral.

En aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.** y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de sus personas trabajadoras en ese momento concreto, o incluso si por sus funciones deben hacer turnos en los días dominicales, festivos o nocturnos, para estos casos no se entenderá vulnerado el derecho si el trabajador se encuentra cumpliendo su respectivo turno laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional por una causa de fuerza mayor que requiera ponerse en contacto con las mismas, el cual se hará vía telefónica principalmente.

ARTÍCULO 90. Los trabajadores de la empresa, aprendices y contratistas también deberán acogerse a la política de control de lavado de activos y política antifraude, así como a la política de apoyo del comercio electrónico o redes sociales de la empresa, acuerdo de medios electrónicos, autorización de uso de celular personal, siendo para el efecto obligatorio acatar las directrices que en ellas se impartan.

ARTÍCULO 91. POLÍTICA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS: Todos los trabajadores sin excepción alguna deberán acogerse a al acuerdo de medios electrónicos y tecnológicos fijados por **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, pues tiene como finalidad establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán entre la empresa y sus trabajadores, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, uso de la imagen de los trabajadores en redes sociales y correos electrónicos de la empresa bajo los siguientes parámetros:

1. El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función de este consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos de este gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.
2. Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusividad de la empresa, y las mismas están dispuestas únicamente para el uso de las actividades laborales razón por la cual el empleador se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.



3. Los correos electrónicos personales como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información toda vez que es de exclusividad de la empresa. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.
4. El trabajador para todos los efectos legales a los que hubiera lugar con su firma autoriza al empleador para revisar el historial de navegación y archivos de las terminales o computadores de propiedad de la empresa.
5. El trabajador acepta y autoriza expresamente la utilización de su imagen en videos de grabaciones correspondientes a las cámaras de seguridad de la empresa, así como el uso de estas como medio probatorio en procesos disciplinarios y judiciales en los que se vea involucrado.

Así mismo, acepta que dichas imágenes sean usadas como medios probatorios en procesos judiciales que adelante la empresa en contra de alguno de sus trabajadores en caso de que se evidencie el incumplimiento de sus funciones o la ejecución de un delito que atente contra la empresa, directivos, clientes y trabajadores.

6. El trabajador acepta y autoriza expresamente la utilización de su imagen o de sus familiares en fotografías o videos, con o sin voz, para el uso o la reproducción de las secuencias filmadas en video, fotografías o grabaciones. Mediante el presente documento el trabajador autoriza la utilización de los derechos de imagen sobre fotografías o procedimientos análogos y/o digitales a la fotografía, o producciones audiovisuales (videos), voz y/o reacciones, a fin de que la misma sea divulgada y/o incorporada con fines publicitarios institucionales en medios de comunicación audiovisuales, radiales, gráficos, internet, vía pública y/o cualquier otro soporte conforme el plan de medios, siendo asimismo posible dicha utilización en el marco de otras campañas de interés público que se generen en lo sucesivo en el ámbito de las actividades propias de la empresa.

ARTÍCULO 92. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Los trabajadores de la empresa y aprendices también deberán acogerse a las políticas del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, a todas y cada una de las políticas que existen en la organización del sistema, acorde con la legislación colombiana y normatividad nacional e internacional vigente con el fin de:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, comprometiéndose con los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- Cumplir con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Establecer una cultura de prevención de riesgos laborales en los trabajadores, contratistas, proveedores y todos aquellos que presten servicios a la empresa, garantizando condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



- Satisfacer las expectativas, necesidades y requisitos de nuestros clientes en la prestación de los servicios.
- Planear y ejecutar proyectos garantizando la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados, los empleados del contratante y toda la población involucrada en los mismos.
- Minimizar el impacto de las actividades sobre el medio ambiente y garantizar la integridad de los equipos e instalaciones en donde se desarrollen dichas actividades.
- Prevenir y controlar los factores de orden externo y ambientes originados en los lugares de trabajo que puedan causar enfermedades, accidentes y discomfort a los trabajadores.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.

PARÁGRAFO PRIMERO: INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S., proveerá los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y mejoramiento continuo del SG-SST.

ARTÍCULO 93. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL USO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO: Es política de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**, generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la misma.

Se considera una violación a las políticas de la empresa que un empleado se presente a trabajar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias psicoactivas.

Se considera una violación a las políticas de la empresa que un empleado utilice, posea, venda o distribuya sustancias psicoactivas en el trabajo tales como: marihuana, cocaína, anfetaminas, barbitúricos, heroína, derivados de todas estas sustancias y alcohol etílico entre otras.

Se considera una violación a las políticas de la empresa que un empleado consuma bebidas alcohólicas durante sus horas de servicio, dentro o fuera de la propiedad de la empresa o en vehículo de la empresa.

Se considera una violación a las políticas de la empresa que todo empleado que cumpla actividades que son de alta responsabilidad desde el punto de vista de la seguridad asista a trabajar dentro del horario laboral, bajo los efectos de bebidas embriagantes o drogas enervantes.

Es obligación de cada empleado informar de forma pertinente, a sus superiores, si debe consumir medicamentos por cuestiones de salud, que pudiera afectar el cumplimiento seguro de sus cometidos.

Las violaciones a esta política pueden tener por resultado medidas disciplinarias que pueden comprender:

1. Llamado de atención por escrito.
2. Suspensión.
3. Terminación de forma unilateral del contrato de trabajo por justa causa.



ARTÍCULO 94. POLÍTICAS DE SEGURIDAD VIAL: La empresa en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad de las operaciones ha establecido la siguiente política de seguridad vial, la cual es de obligatorio cumplimiento para los trabajadores que tengan el cargo de conductores propios y también para conductores terceros, quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

Para dar cumplimiento a dicha política se desarrollarán las siguientes acciones:

- Generar compromisos en todos los niveles de la organización que permitan implementar el plan de seguridad vial.
- Promoveremos las medidas de prevención y control de los riesgos propios de las operaciones relacionadas con la seguridad vial.
- Garantizar desde los procesos de selección, el perfil adecuado de las personas según las características de las tareas que van a desempeñar, especialmente cuando el oficio está relacionado con la conducción.
- Identificar oportunamente los principales factores de riesgo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores según su rol en la vía.
- Desarrollar programas de capacitación y entrenamiento permanentes dirigidos a los actores del sistema de seguridad vial.
- Asegurar el óptimo funcionamiento de los vehículos de la organización.
- Propender por la mejora continua de las acciones encaminadas a la mitigación de riesgos asociados a la seguridad vial.

ARTÍCULO 95. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS: Los trabajadores de la empresa, los aprendices, los candidatos a algún cargo vacante y los contratistas de la empresa, deberán acogerse a la política de tratamiento de datos personales, hoja de vida e imagen, para lo cual firmarán la autorización de tratamiento de datos personales y hoja de vida.

Los candidatos a ofertas laborales, practicantes y en general cualquier persona que haga parte de la planta de personal de la empresa deberá diligenciar el formato de autorización de tratamiento de datos personales y política sobre información personal de la empresa **INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.**

PARÁGRAFO: Los trabajadores de la empresa deberán acogerse a la política de notificación en los teléfonos celulares a través de aplicaciones como WhatsApp, sin que ello implique vulneración de los datos de los trabajadores ni de ningún otro derecho individual.



CAPITULO V

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 96. ACOSO SEXUAL: INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S., cuenta con un protocolo que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, el cual será aplicable a todos los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 97. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL: En cumplimiento a lo establecido por la Ley de 2191 de 2022, entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, servidores públicos y trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 98. INCLUSIÓN DE GÉNERO: La empresa, definirá una política que tiene como objeto la implementación de lineamientos y principios que garantice la equidad e inclusión de género, la diversidad y la no discriminación, y su cumplimiento.

DEFINICIONES

Para los fines de esta política, se entiende por:

Diversidad: La diversidad en su concepto abarca la inclusión y el respeto por las diferencias; individuales en múltiples dimensiones; incluyendo, no limitándose a, raza, etnia, género, edad, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, educación, y religión y cualquier otra connotación incluyente.

Discriminación: es el trato diferente y despectivo dirigido a una persona por razón del origen étnico, sexo, edad, discapacidad, situación económica, entre otras, vulnerando los derechos establecidos en el bloque de constitucionalidad.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, trato, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, se enfoca principalmente a tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo a su vez los grupos diversos LGBTIQ+.

Inclusión: Aplicar en las actividades cotidianas las fortalezas de nuestras diferencias, a través de la promoción de prácticas incluyentes y brindando acceso igual a todas las personas.

Orientación sexual: Se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que



esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos.

ARTÍCULO 99. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 100. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN. Ley 2466 de 2025, modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

ARTÍCULO 101. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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.

ARTÍCULO 102. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

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

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.



El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

ARTÍCULO 103. EXPERIENCIA LABORAL DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD: Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

ARTÍCULO 104. MEDIDAS EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA ESTIGMATIZACIÓN LABORAL A PERSONAS REINTEGRADAS Y REINCORPORADAS EN EL MARCO DEL CONFLICTO ARMADO: En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

ARTÍCULO 104. TRABAJADORES MIGRANTES. 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 esta Ley.

En todo caso a los trabajadores migrantes se le garantizará el acceso a la justicia laboral.



PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

ARTÍCULO 105. PARTICIPACIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN COMUNIDADES ÉTNICAS. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 105. PROGRAMA DE PRIMER EMPLEO Y PROGRAMA DE ÚLTIMO EMPLEO. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Media, Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

ARTÍCULO 106. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Contratistas y Subcontratistas. Ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e



indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores».

ARTÍCULO 107. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

PARÁGRAFO PRIMERO. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del párrafo primero, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

PARÁGRAFO TERCERO. En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO CUARTO. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

ARTÍCULO 108. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e



implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

ARTÍCULO 109. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 110. PROHIBICIÓN AL EMPLEADOR SOBRE MANIOBRAS DE ELUSIÓN. Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 111. PROMOCIÓN DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

ARTÍCULO 112. ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad



de apoyo físico, psicológico o emocional.

El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedirá dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

ARTÍCULO 113. POLÍTICA PÚBLICA DE PROTECCIÓN LABORAL ANTE LA AUTOMATIZACIÓN. El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo.

Como parte de esta política, el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador.

TITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 114. Publicación del reglamento de trabajo. Ley 2466 de 2025, modifíquese el artículo 120 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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



TITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 115. El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de haberse hecho su primera publicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 116. 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.

TITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 117. No producirá 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 (Artículo 109, C.S.T.).

Fecha: 16/07/2025

Dirección: Av. 2 # 12-43 Barrio San Luis

Ciudad: Cúcuta (Norte de Santander).

PEDRO IGNACIO SANDOVAL VARELA
REPRESENTANTE LEGAL
C.C. 88247152
INDUSTRIAS PLÁSTICAS PROBOLSAS S.A.S.