



SOCIEDAD DE MEJORAS
PÚBLICAS DE MEDELLÍN
Bienestar | Sostenibilidad

Reglamento Interno de Trabajo



Tabla de contenido

CAPÍTULO I. GENERALIDADES	4
CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	5
CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE	5
CAPÍTULO V. PERIODO DE PRUEBA	7
CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	7
CAPÍTULO VII. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	9
CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	10
CAPITULO IX. VACACIONES REMUNERADAS.....	12
CAPÍTULO X. PERMISOS Y LICENCIAS	13
CAPÍTULO XI. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	20
CAPÍTULO XII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	22
CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	25
CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO.....	26
CAPÍTULO XV. PROTECCIÓN DE LA MUJER Y DE MENORES	26
CAPÍTULO XVI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SMP Y LOS TRABAJADORES.....	26
CAPÍTULO XVII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES.....	33
CAPÍTULO XVIII. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.....	38
CAPÍTULO XIX. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA.....	41
CAPÍTULO XX. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA Y SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR.....	42
CAPÍTULO XXI. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	42
CAPÍTULO XXII. TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	43



GJ-R001

Versión 1

Fecha versión del documento: 15-05-2026

CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.....	43
CAPÍTULO XXIV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL (LEY 2365 DE 2024).....	49
CAPÍTULO XXV. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DROGADICCIÓN Y EL ALCOHOLISMO	50
CAPÍTULO XXVI. TELETRABAJO, TELETRABAJO HÍBRIDO Y DESCONEXIÓN LABORAL	51
CAPÍTULO XXVII. MANEJO DE INFORMACIÓN Y HABEAS DATA.....	52
CAPÍTULO XXVIII. PUBLICACIONES, VIGENCIA Y DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES	52



CAPÍTULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. ALCANCE. El presente Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) aplica a todos los trabajadores de LA SOCIEDAD DE MEJORAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, (en adelante SMP), entidad sin ánimo de lucro con domicilio principal en Medellín, Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, departamento de Antioquia, con tres sedes: Palacio de Bellas Artes (Calle 52 No. 42-08); Parque de la Conservación (Carrera 52 No. 20-63), y Edificio Fenalco (Calle 50 No. 42-54, 4to piso) y para todas sus dependencias, presentes y futuras en este municipio o fuera de él. Este RIT hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores.

ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN. El RIT establece normas de comportamiento dentro de la organización, con sujeción a las normas laborales vigentes, que determinan los derechos y obligaciones tanto para la SMP como para los trabajadores.

ARTÍCULO 3. NORMAS COMPLEMENTARIAS. En todo lo que no se encuentre regulado por el presente RIT, se aplicará, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que conforman el marco legal laboral vigente en Colombia, así como lo dispuesto en políticas, normas, códigos, procedimientos o directivas que emita la SMP.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 4. INHABILIDADES. Para la vinculación de trabajadores se tendrán presentes las restricciones de inhabilidad para contratación de personas con vínculo de consanguinidad, afinidad y civil, acorde con lo establecido en el manual de contratación vigente.

ARTÍCULO 5. REQUISITOS DE INGRESO. Quien aspire a desempeñar un cargo en la SMP, deberá cumplir mínimo con los siguientes requisitos:

- a. Cumplir con el proceso de selección de acuerdo con lo definido en el procedimiento y manuales de funciones establecidos por la SMP.
- b. Aportar la documentación actualizada exigida para el cargo al que se postula.
- c. Practicarse los exámenes médicos necesarios para el proceso, establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Estar habilitado para el ejercicio de la profesión de acuerdo con el cargo al que se postula.



CAPÍTULO III. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la SMP o para atender necesidades temporales y/o cortas del objeto social de la SMP. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, tendrán los mismos derechos que en las demás modalidades de contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Para el caso de los contratos de trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aun cobijados con el fuero sindical, que terminan por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, no se requerirá previa calificación judicial de la causa de la terminación en ningún caso.

CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. 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:



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.

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

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

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

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

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

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

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

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



PARÁGRAFO 1. 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 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPÍTULO V. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene por objeto apreciar, por parte de la SMP, las aptitudes y el proceso de adaptación del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 9. DURACIÓN. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes sin previo aviso.

CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL. La jornada de trabajo será de 42 horas semanales, dentro del horario establecido por el Representante Legal de la SMP o quien este delegue, de acuerdo con las necesidades y la índole de las actividades que se presenten en las diferentes áreas de trabajo; al establecer el horario se deberá indicar hora de entrada y salida de los trabajadores, hora en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, lo anterior, de acuerdo con la necesidad y operación de la SMP.



PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 161, literal (a) del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales, se realizará mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir o no con el domingo, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo suscrito o mediante otrosí. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) 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.

ARTÍCULO 11. MODIFICACIÓN DE LOS HORARIOS DE TRABAJO. Los horarios de trabajo pueden ser modificados por la SMP con un (1) día calendario de antelación, previa notificación por escrito al trabajador, derivados de las necesidades del trabajo siempre y cuando no contravengan la ley en este aspecto, salvo en los casos específicos en los que se requiera autorización o intervención del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. No cambia la calidad de día hábil o no hábil el hecho de que las partes, empleador y trabajador, pacten reorganizar o ampliar la jornada de lunes a viernes para no trabajar el sábado o el domingo.

ARTÍCULO 12. La SMP por su naturaleza en la ejecución de diferentes proyectos con enfoque misional diverso, tendrá como jornada establecida para la prestación de sus servicios todos los días de la semana incluyendo dominicales y festivos, sin perjuicio de los derechos laborales ni de la jornada máxima laboral establecida por la ley. El trabajo en día de descanso obligatorio (dominicales y festivos) serán notificados de manera anticipada al trabajador.

PARÁGRAFO. Si por la necesidad de la SMP se requiere la prestación del servicio por parte del trabajador en una de sus sedes, podrá ordenar al trabajador el desplazamiento permanente o temporal a una de éstas, sin que ello pueda ser considerado modificación al contrato de trabajo o desmejora de sus condiciones laborales, toda vez que el empleador ostenta la potestad de determinar las condiciones de tiempo, modo y lugar en las cuales se desarrolla el trabajo contratado.

ARTÍCULO 13. Los trabajadores con quienes se haya pactado salario integral no tendrán un horario especialmente fijado y podrán laborar días dominicales y festivos de conformidad con las necesidades de la SMP, teniendo en cuenta su modalidad contractual conforme a la Ley.



ARTÍCULO 14. El número de horas de trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso de la autoridad, por razón de fuerza mayor y/o caso fortuito que haga indispensable los trabajos de urgencias y deban efectuarse en las instalaciones de la SMP, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario u horas extras.

ARTÍCULO 15. La SMP, podrá conceder a sus trabajadores en general o a determinadas áreas o personal, concesiones de tiempos u horarios para dedicarlos al estudio o análisis de labores o investigaciones que redunden en un mejor servicio o capacitación personal o colectivo, dentro del horario de trabajo, el cual podrá otorgarse o no, atendiendo las necesidades del servicio y la disponibilidad o necesidades de la SMP, sin que estos tiempos o concesiones generen obligaciones para la SMP, quien podrá darlos por terminados en el momento que lo considere necesario.

ARTÍCULO 16. La sede de trabajo y el sitio para que el trabajador preste sus servicios será el señalado en el contrato que lo vincula a la SMP.

CAPÍTULO VII. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. JORNADA ORDINARIA Y NOCTURNA. La jornada ordinaria diurna es la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., y nocturna de 7:00 p.m. a 6:00 a.m., de acuerdo con la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 18. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRA. El trabajo suplementario o de horas extra es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal, según el Artículo 159 Código Sustantivo del Trabajo. En ningún caso, las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, ello sin perjuicio de lo dispuesto el artículo 166 del C.S.T.

ARTICULO 19. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 1. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que excede de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.



PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará a más tardar junto con el salario ordinario del periodo siguiente, previo reporte en el formato y mecanismo definido por Gestión Humana.

ARTÍCULO 20. Tasas y liquidación de recargos. (CST, art. 168).

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 literal c) del CST.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTICULO 21. La SMP no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente sea autorizado por el jefe inmediato atendiendo a necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1. La SMP podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 22. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, siendo posible acordar entre empleador y el trabajador cualquier otro día de la semana como día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 23. DESCANSO DOMINICAL. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, todo trabajador tiene derecho a un descanso remunerado de mínimo veinticuatro (24) horas continuas por cada semana de labor, el cual deberá otorgarse preferiblemente el domingo. No obstante, podrá acordarse entre empleador y el trabajador que dicho descanso se disfrute en otro día distinto de la semana, siempre que se garantice la integridad del derecho y las condiciones previstas en la Ley 2466 de 2025.



ARTICULO 24. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. 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.

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 1. 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 2. Para todos los efectos, la expresión "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3. 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, será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

1. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
2. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
3. 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.

ARTÍCULO 25. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 26. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).



ARTÍCULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la SMP suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPITULO IX. VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 28. La época de vacaciones debe ser señalada por la SMP, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 30. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO. Los trabajadores que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 31. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTÍCULO 32. 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 (CST, art. 192).

ARTÍCULO 33. La SMP llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

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

CAPÍTULO X. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34. PERMISOS. Se entiende por permiso la ausencia corta de sus labores que no supera una jornada laboral, la cual requiere autorización previa del empleador. Los permisos son de carácter remunerado, salvo aquellos expresamente autorizados como no remunerados por la ley o las políticas internas de la SMP.

ARTÍCULO 35. LICENCIAS. Se entiende por LICENCIA la autorización que concede la SMP a sus Trabajadores para ausentarse de sus labores por un período superior a una jornada laboral. Las licencias podrán ser remuneradas o no remuneradas, según lo disponga la ley o las disposiciones internas de la SMP y, en todo caso, deberán ser autorizadas previamente por el empleador.

ARTÍCULO 36. LICENCIA NO REMUNERADA. La SMP concederá a sus trabajadores licencias no remuneradas, previa solicitud escrita y motivada por el trabajador, para realizar sus actividades o proyectos personales. La concesión de estas licencias será potestad de la SMP y estará condicionada a la necesidad del servicio, previo análisis por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 37. La SMP concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias de conformidad con el artículo 57 numeral 6to del Código Sustantivo del Trabajo, para los siguientes casos:

- a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º 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.
- 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.

ARTÍCULO 38. LICENCIA POR LUTO. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo grado civil, el empleador le concederá al trabajador una licencia remunerada por luto hasta de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el trabajador ante su jefe inmediato una vez tenga conocimiento, sin perjuicio que deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

ARTÍCULO 39. LICENCIA REMUNERADA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. Esta licencia le permite al trabajador ausentarse por el surgimiento de un hecho inesperado que requiere de su atención o en el cual el trabajador esté relacionado y que afecte su entorno familiar o personal. La SMP será quien determine la procedencia y duración de la licencia por calamidad doméstica que, en todo caso, deberá ser por un tiempo razonable para que el trabajador supere la situación especial.

PARÁGRAFO 1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior (el día de regreso a la jornada laboral) al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las



actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales en la vida personal o familiar, o afectada su estabilidad emocional.

Entre otras, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica, la grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano del trabajador (primer grado consanguinidad, primero de afinidad y primero civil), el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación, terremoto, entre otros; y demás situaciones similares de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador, que lo obligue a atender prioritariamente la emergencia personal o familiar.

Una vez el trabajador avise a su jefe inmediato de los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica, este analizará los mismos y decidirá acerca de la concesión del permiso y su duración acorde con las políticas de la SMP.

La oportunidad del aviso al jefe inmediato puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

PARÁGRAFO 2. Para aquellos eventos en los que el trabajador deba enfrentar situaciones de fuerza mayor que impidan o dificulten su presencia en el sitio de trabajo diferentes a las antes mencionadas, aplica la figura de la calamidad doméstica. En estos casos, el trabajador deberá avisar con la debida oportunidad a su jefe inmediato, quién definirá de acuerdo con las circunstancias que rodeen cada evento- el tiempo a conceder en estos permisos y si serán o no descontables al trabajador.

Licencia de maternidad, paternidad y lactancia

ARTÍCULO 40. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora,
- b. La indicación del día probable del parto, y
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.



PARÁGRAFO 1. Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

El padre vinculado laboralmente a la SMP tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, o en su lugar al número de días o semanas que determine la ley.

PARÁGRAFO 2. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

PARÁGRAFO 3. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO 4. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

PARÁGRAFO 5. Para efectos de la aplicación de lo establecido en el presente parágrafo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO 6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos



(2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

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

PARÁGRAFO 7. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse ante Gestión Humana de la SMP y ante la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

ARTÍCULO 41. Para el caso de mujeres en periodos de lactancia, se le concederán a la trabajadora en dicho estado dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del neonato; la SMP acumulará ambos descansos y de común acuerdo con la trabajadora definirá que mientras se encuentre en dicho estado comience una (1) hora más tarde su jornada laboral o culmine una (1) hora más temprano la misma.

Licencia parental compartida

ARTÍCULO 42. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- a. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser



- distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- c. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- d. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.
- e. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
 - Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
 - El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
 - Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c. La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

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



Licencia parental flexible de tiempo parcial

ARTÍCULO 43. 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 período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

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

- a. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- b. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
- c. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- d. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- e. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 3° del presente artículo.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la licencia de la que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial 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 del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este 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 cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

Descanso remunerado en caso de aborto

ARTÍCULO 44. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este Artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

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

ARTÍCULO 45. Formas y libertad de estipulación:

1. La SMP y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la SMP que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. 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%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).
6. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la SMP de Medellín suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

7. Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma de denominación que se adopte, como primas, sobresueldos bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio.
8. No constituye salario las sumas que ocasionalmente o de manera periódica y por mera liberalidad recibe el trabajador de parte de la SMP de Medellín, como primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero y en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otras semejantes.



ARTÍCULO 46. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 47. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. (CST, art. 138, núm. 1º).

ARTÍCULO 48. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

ARTÍCULO 49. Es obligación de la SMP, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 50. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación a la seguridad social, la atención estará a cargo de la SMP, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 51. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la SMP, por intermedio de su jefe inmediato (o de la Dirección de Gestión Humana), o quien haga sus veces. El trabajador deberá acudir al servicio 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 al que debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su



inassistencia 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.

En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por el empleador.
2. El trabajador deberá informar a la SMP, sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en los términos señalados, en original esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.
3. La SMP, realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.
4. Como justificación del trabajador para faltar al trabajo por razones de salud, la SMP, sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano.
5. El trámite de reconocimiento y pago de la incapacidad se realizará en los términos de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 52. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la SMP 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.

ARTÍCULO 53. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la SMP 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 programa de salud ocupacional de la SMP de Medellín, que los hayan comunicado por escrito, facultan a la SMP de Medellín, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 54. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL (En forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad).

ARTÍCULO 55. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la SMP, a través de su jefe inmediato o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicando, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 56. La SMP, de común acuerdo con su ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual determinarán en cada caso la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la SMP deberá ser informado por esta a la entidad administradora de riesgos laborales y a la EPS, a la que esté afiliado El trabajador, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la SMP como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.



CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 58. Los trabajadores de la SMP tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad;
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la SMP en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Mantener limpio y ordenado el lugar (Maquina, aula, oficina, etc.) en la que se está trabajando.
- l. Manipular de forma idónea las herramientas y maquinaria de la SMP.
- m. Conservar el uniforme y accesorios de seguridad obligatorios.
- n. Mantener un trato cordial tanto con las personas de la SMP como con aquellos que no lo son.
- o. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la SMP, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- p. Informar oportunamente a la SMP sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.



CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 59. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la SMP es:

1. Asamblea General de Socios
2. Junta Directiva
3. Directores
4. Líderes
5. Coordinadores
6. Analistas
7. Asistentes
8. Auxiliares

CAPÍTULO XV. PROTECCIÓN DE LA MUJER Y DE MENORES

ARTÍCULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 61. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. (Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XVI. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SMP Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. Son obligaciones especiales del empleador, conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo las siguientes:

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



2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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 y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º 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.
 - 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.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle



- certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 la 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 los familiares que con el convivieren; y
 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 10. 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 (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
 11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
 12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.



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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

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

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



PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO 3. 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.

ARTÍCULO 63. Son obligaciones especiales del trabajador conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



9. (8A) La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 64. Se prohíbe a la SMP conforme al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

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:
 - a. Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. 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.

11. 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.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. 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.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental

PARÁGRAFO. 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 65. Se prohíbe a los trabajadores conforme al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).



4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPÍTULO XVII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 66. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Para efectos disciplinarios, las conductas de los trabajadores se clasifican en faltas leves, faltas moderadas y faltas graves, de acuerdo con su naturaleza, impacto, reincidencia y afectación a la SMP, a los demás trabajadores, a los usuarios, aliados, visitantes, bienes, recursos, servicios, animales bajo cuidado de la Entidad o al adecuado funcionamiento institucional.

1. **Faltas leves:** Son faltas leves aquellas conductas que constituyen incumplimientos menores de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o internas del trabajador, siempre que no generen un perjuicio grave para la SMP, sus trabajadores, usuarios, aliados, visitantes o bienes. La reincidencia en faltas leves podrá dar lugar a su valoración como falta moderada o grave, según las circunstancias del caso, la afectación generada y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
2. **Faltas moderadas:** Son faltas moderadas aquellas conductas que, sin constituir inicialmente una falta grave o una justa causa de terminación del contrato, afectan o ponen en riesgo la disciplina, la prestación del servicio, la productividad, la seguridad, los recursos, la convivencia laboral, la integridad, la dignidad, la honra, la moral, la imagen o el adecuado funcionamiento de la SMP.
También podrán considerarse faltas moderadas aquellas que, por su reiteración, impacto o circunstancias particulares, superen la entidad de una falta leve.
3. **Faltas graves:** Son faltas graves aquellas conductas que vulneran de manera directa o sustancial los deberes esenciales derivados de la relación laboral, afectan gravemente la disciplina, la confianza, la seguridad, los recursos, la operación, la



prestación del servicio, la convivencia, la imagen institucional o el adecuado funcionamiento de la SMP. Las faltas graves podrán dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria o, cuando la conducta configure una justa causa legal, contractual o reglamentaria, a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 67. SANCIONES DISCIPLINARIAS. La SMP podrá imponer a sus trabajadores, según la gravedad de la falta y previa garantía del derecho de defensa y contradicción, las siguientes sanciones disciplinarias:

1. **Llamado de atención por escrito:** consiste en una advertencia formal dirigida al trabajador, cuando se evidencie el incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o internas.
2. **Suspensión del contrato de trabajo:** consiste en la separación temporal del trabajador de sus funciones, con los efectos legales correspondientes, incluido el no reconocimiento del salario durante el término de la suspensión.

La SMP no podrá imponer sanciones disciplinarias que no estén previstas en la ley, en este RIT, en el contrato de trabajo, en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, cuando estos últimos resulten aplicables.

ARTÍCULO 68. ESCALA DE SANCIONES. Cuando el trabajador incurra en una falta que no dé lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, la SMP podrá imponer las siguientes sanciones, según la gravedad de la conducta:

1. **Faltas leves:** llamado de atención por escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
2. **Faltas moderadas:** suspensión del contrato de trabajo hasta por treinta (30) días.
3. **Faltas graves:** suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de que, cuando la conducta configure una justa causa legal, contractual o reglamentaria, la SMP pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 1. GRADUACIÓN DE LA FALTA POR REINCIDENCIA. La gravedad de la falta podrá graduarse teniendo en cuenta la reincidencia en la conducta, la naturaleza de los hechos, el perjuicio causado, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, el nivel de responsabilidad, la afectación generada y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad aplicables en cada caso. estos efectos, podrán tenerse en cuenta las siguientes reglas:



1. La falta leve cometida por segunda vez podrá ser considerada como falta moderada y, por tercera vez, como falta grave, previa valoración de las circunstancias particulares del caso.
2. La falta moderada cometida por segunda vez podrá ser considerada como falta grave, previa valoración de las circunstancias particulares del caso.
3. La falta grave podrá dar lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente o, cuando configure una justa causa legal, contractual o reglamentaria, a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Para la aplicación de las reglas anteriores no será indispensable que el trabajador incurra exactamente en la misma conducta. Bastará que exista reincidencia en conductas disciplinariamente reprochables, siempre que se valore la naturaleza de los hechos, su relación con las obligaciones del cargo y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO 2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de la SMP no constituye una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad legal del empleador cuando se configure una justa causa debidamente comprobada. En consecuencia, frente a una falta grave, la SMP podrá valorar si procede la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, según la naturaleza de la conducta, la afectación generada, la gravedad de los hechos, los antecedentes del trabajador, las funciones desempeñadas y las causales previstas en la ley, el contrato de trabajo, el RIT y las demás normas internas aplicables.

ARTÍCULO 69. FALTAS LEVES. Constituyen faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la SMP.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la SMP.
3. La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la SMP.
4. La violación leve de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o internas del trabajador.
5. El incumplimiento menor de instrucciones, procedimientos, horarios, protocolos o directrices impartidas por la SMP, siempre que no genere una afectación grave.
6. Las demás conductas que, conforme a su naturaleza e impacto, puedan ser calificadas como leves por la SMP, previa valoración del caso concreto.



ARTÍCULO 70. FALTAS MODERADAS. Constituyen faltas moderadas, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en faltas leves o la acumulación de conductas disciplinariamente reprochables.
2. El incumplimiento de instrucciones, procedimientos, protocolos, políticas, manuales o directrices internas, cuando genere una afectación relevante y no constituya falta grave.
3. El cumplimiento tardío, incompleto, negligente o defectuoso de las funciones asignadas, cuando genere reprocesos, retrasos, quejas, riesgos operativos o afectación moderada al servicio.
4. La desatención de medidas de seguridad y salud en el trabajo, bioseguridad, seguridad física, manejo de herramientas, equipos, bienes o espacios institucionales, cuando genere un riesgo moderado.
5. El uso inadecuado de herramientas, equipos, sistemas, bienes, materiales, insumos, redes corporativas, correo electrónico institucional o demás recursos de la SMP, cuando no constituya falta grave.
6. El incumplimiento de normas de convivencia, respeto, comunicación o trato adecuado con compañeros de trabajo, superiores, subalternos, usuarios, visitantes, aliados o terceros relacionados con la SMP, cuando no tenga la entidad suficiente para considerarse falta grave.
7. La omisión de reportar oportunamente novedades, incidentes, errores, riesgos o circunstancias relevantes relacionadas con el cargo, el servicio o la operación de la SMP, cuando no genere un perjuicio grave.
8. Las demás conductas que, por su naturaleza, impacto, reiteración o consecuencias, puedan ser calificadas como moderadas por la SMP, previa valoración del caso concreto.

PARÁGRAFO. Las faltas moderadas podrán sancionarse con suspensión del contrato de trabajo hasta por treinta (30) días, sin perjuicio de que la reincidencia o las circunstancias particulares del caso permitan calificarlas como faltas graves, conforme a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 71. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando sea reiterado o cause perjuicio a la SMP.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando sea reiterada o cause perjuicio a la SMP.



3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, cuando sea reiterada o cause perjuicio a la SMP.
4. La violación grave de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o internas del trabajador.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, narcóticas, alucinógenas o similares.
6. Portar, consumir o distribuir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en las instalaciones de la SMP.
7. Desatender de manera reiterada las medidas, instrucciones o precauciones impartidas para el manejo de instrumentos, herramientas, equipos, elementos de trabajo o medidas de seguridad y salud en el trabajo.
8. Omitir informar oportunamente a la SMP cualquier circunstancia que pueda producirle perjuicios graves.
9. Incumplir de manera reiterada las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores para la ejecución normal del trabajo.
10. Incumplir de manera reiterada la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización de la SMP.
11. No entregar, al término de cada jornada o dentro del plazo establecido, los valores recaudados o recibidos con destino a la SMP.
12. No atender al personal de la SMP, usuarios, visitantes, aliados, compañeros de trabajo, superiores o subalternos con el respeto, cuidado, esmero y trato adecuado que requiere la prestación del servicio.
13. Incurrir en trato irrespetuoso, grosero, ofensivo, discriminatorio, amenazante o desobligante hacia compañeros de trabajo, superiores, subalternos, usuarios, visitantes, aliados o terceros relacionados con la SMP.
14. Sustraer de las instalaciones de la SMP útiles, herramientas, equipos, materias primas, productos, documentos, bienes o elementos de trabajo sin autorización.
15. Conservar, portar o utilizar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo autorización legal y expresa cuando ello corresponda por la naturaleza del cargo.
16. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de compañeros de trabajo, superiores, visitantes, usuarios, terceros, bienes, instalaciones, equipos o lugares de trabajo.
17. Manipular herramientas, equipos o conducir vehículos en estado de alicoramiento o bajo efecto de sustancias psicoactivas. En caso de que la SMP considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado; será considerado falta grave el resultado positivo de dicha prueba o la negativa del trabajador de practicarse el examen correspondiente.



18. Ejecutar actos que pongan en riesgo la vida, salud, seguridad, bienestar o condiciones de cuidado de los individuos animales del Parque de la Conservación.
19. Usar de manera inadecuada las redes corporativas, sistemas tecnológicos, equipos informáticos, medios digitales, correo electrónico institucional o demás herramientas asignadas por la SMP.
20. Suministrar a terceros, sin autorización, información relacionada con la SMP, sus operaciones, procedimientos, trabajadores, usuarios, aliados, sistemas, bases de datos, información confidencial o reservada.
21. Omitir de manera sistemática el uso de los elementos de protección personal, equipos de seguridad o herramientas de trabajo que sean obligatorias para el desarrollo de sus funciones.
22. Extralimitarse injustificadamente en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
23. Incumplir o cumplir defectuosamente la labor objeto del contrato de trabajo, sin justificación válida.
24. Incurrir en actos de mala fe, indisciplina, daño, desperdicio, maltrato de equipos, herramientas, materiales, bienes, materias primas o recursos de la SMP, cuando causen perjuicio a la Entidad, a sus trabajadores o a terceros.
25. Realizar cualquier conducta que, por su gravedad, impacto, reiteración o afectación, vulnere de manera sustancial las obligaciones laborales, la confianza, la seguridad, la prestación del servicio o el adecuado funcionamiento de la SMP.

CAPÍTULO XVIII. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO 72. FACULTAD DISCIPLINARIA. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y aplicar las sanciones disciplinarias corresponde a la SMP, en su calidad de empleador, por medio de la persona o área designada.

De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y con los criterios fijados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, antes de imponer una sanción disciplinaria la SMP deberá garantizar al trabajador, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
2. Diligencia de descargos y levantamiento del acta.
3. Comunicado de la imposición de la sanción o cierre del Proceso Disciplinario.
4. Impugnación frente a la decisión y su trámite.



PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, La SMP podrá aplicar la sanción correspondiente de acuerdo con la gravedad de la conducta, las circunstancias en que ocurrió, la existencia de antecedentes disciplinarios, la proporcionalidad de la medida y lo previsto en el capítulo XVII. Escala de faltas y sanciones del presente RIT.

ARTÍCULO 73. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El jefe inmediato, líder de proceso o cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta presuntamente constitutiva de falta disciplinaria deberá informar a la SMP por medio de la persona o área designada, los hechos conocidos, anexando, cuando sea posible, los soportes, evidencias, documentos relacionados o testigos. Recibido el reporte, se evaluará preliminarmente la información y se determinará si hay mérito para iniciar el procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 74. COMUNICACIÓN DE APERTURA Y CITACIÓN A DESCARGOS. Cuando se determine la procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario, el empleador comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso y lo citará a diligencia de descargos.

La citación deberá realizarse por escrito y entregarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles a la fecha prevista para la diligencia, contados a partir del día hábil siguiente a la notificación.

La comunicación deberá contener, como mínimo:

1. La indicación de la apertura del procedimiento disciplinario.
2. La descripción clara y breve de los hechos objeto de investigación.
3. La fecha, hora y lugar o medio mediante el cual se realizará la diligencia de descargos.
4. La indicación de las normas internas, contractuales o legales presuntamente incumplidas, cuando sea posible identificarlas.
5. El traslado de las pruebas existentes o la indicación de la forma en que podrán ser consultadas.
6. La advertencia de que el trabajador podrá presentar explicaciones, aportar pruebas, solicitar la práctica de pruebas pertinentes y controvertir las existentes.
7. 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.



ARTÍCULO 75. DILIGENCIA DE DESCARGOS. En la fecha y hora señaladas el empleador, escuchará al trabajador en diligencia de descargos. Durante la diligencia se deberá permitir al trabajador:

1. Exponer libremente su versión de los hechos.
2. Presentar explicaciones o justificaciones.
3. Aportar las pruebas que pretenda hacer valer.
4. Solicitar la práctica de pruebas que considere pertinentes.
5. Controvertir las pruebas existentes.
6. Dejar las constancias que estime necesarias.

De la diligencia se levantará un acta en la que conste lo ocurrido, las intervenciones realizadas, las pruebas aportadas, las solicitudes formuladas y las constancias presentadas. El acta deberá ser firmada por quienes intervengan en la diligencia, y se entregará copia al trabajador.

ARTÍCULO 76. INASISTENCIA A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Si el trabajador no comparece a la diligencia de descargos, el empleador realizará una segunda citación, con el fin de garantizar su derecho de defensa.

Si el trabajador no comparece a la segunda citación sin justificación válida, la SMP podrá continuar el procedimiento con base en las pruebas disponibles, dejando constancia escrita de la inasistencia y de las citaciones realizadas.

ARTÍCULO 77. DECISIÓN DISCIPLINARIA. Una vez surtida la diligencia de descargos, y practicadas las pruebas que se consideren pertinentes, el empleador evaluará los hechos, las pruebas recaudadas, los argumentos presentados trabajador si los hubiere, la gravedad de la conducta y los criterios de proporcionalidad aplicables.

La decisión deberá comunicarse por escrito al trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la realización de la diligencia de descargos o a la práctica de las pruebas adicionales, si estas hubieren sido decretadas.

La decisión podrá consistir en:

1. El cierre del procedimiento disciplinario sin imposición de sanción.
2. La imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, conforme con la escala de faltas y sanciones prevista en este RIT.
3. La adopción de otras medidas laborales que resulten precedentes de acuerdo con la ley, el contrato de trabajo, el RIT y las circunstancias del caso.



ARTÍCULO 78. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN. La decisión mediante la cual se imponga una sanción disciplinaria podrá ser impugnada por el trabajador. La impugnación deberá presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción, indicando los argumentos en que se fundamenta.

La presentación de la impugnación suspenderá la ejecución de la sanción hasta que esta sea resuelta.

La impugnación será conocida y resuelta por el Representante Legal o la persona que este designe, siempre que no haya participado como instancia decisoria inicial.

La decisión de segunda instancia deberá comunicarse por escrito al trabajador(a) en un término máximo de quince (15) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la radicación de la impugnación.

ARTÍCULO 79. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ESCRITO. El procedimiento disciplinario también podrá adelantarse de manera escrita, caso en el cual el empleador garantizará al trabajador la comunicación formal de apertura, el traslado de pruebas, la oportunidad para presentar descargos por escrito, aportar y controvertir pruebas, recibir una decisión motivada e impugnar la sanción, en los términos previstos en este capítulo.

Cuando el procedimiento se adelante por escrito, los términos, comunicaciones y actuaciones deberán dejarse documentados en el expediente disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 80. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El régimen disciplinario previsto en este capítulo no es de forzosa aplicación en todos los casos y no limita la facultad de la SMP para dar por terminado el contrato de trabajo cuando se configure alguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el RIT o en la ley.

En todo caso, cuando la terminación del contrato esté precedida de la verificación de hechos imputables al trabajador, La SMP garantizará el derecho de defensa y contradicción en los términos exigidos por la normativa laboral aplicable.

CAPÍTULO XIX. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 81. Las faltas contenidas en el capítulo XVII. Escala de faltas y sanciones en el artículo 75 del correspondiente a las faltas graves y toda falta contenida en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo serán consideradas justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la SMP.



CAPÍTULO XX. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA Y SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR

ARTÍCULO 82. Tanto el trabajador como la SMP pueden terminar el contrato de trabajo sin justa causa dando cumplimiento a las exigencias del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 83. El contrato de trabajo se podrá suspender, entre otras causas señaladas por el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, por fuerza mayor (emergencias sanitarias, sociales, ecológicas) y caso fortuito que temporalmente imposibiliten su ejecución. Para este caso se deberán tener en cuenta los artículos 52 y 53, y demás del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXI. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 84. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el respectivo superior, quien los escuchará y resolverá con justicia y equidad. No obstante, lo anterior, en caso de no ser oído por su respectivo superior o en los eventos en que la queja sea contra ellos o sea anónima, se presentará ante quien haga las veces de Director de Talento Humano, quien la analizará y dará respuesta. Así mismo, los trabajadores pueden o podrán asesorarse del respectivo Sindicato si lo hubiere.

En todo caso, quien debe dar respuesta a la queja presentada deberá hacerlo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en la que el trabajador haya entregado la queja y, en caso de no ser posible, se expresarán los motivos por los cuales no se puede cumplir dicho término.

En caso de que la queja fuera anónima, la respuesta se emitirá por el mismo medio en que fue recibida, a los datos de contacto suministrados por el quejoso.

La SMP garantizará los medios idóneos para que los trabajadores radiquen sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones, protegiendo su identidad o de forma anónima.

ARTÍCULO 85. Los reclamos efectuados no darán lugar a procesos disciplinarios, siempre y cuando sean presentados en forma respetuosa, sin agredir o dar malos tratamientos a quien va dirigida la queja.



CAPÍTULO XXII. TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 86. La SMP promoverá el cumplimiento de la inclusión laboral y protección de grupos vulnerables conforme lo establece la Ley 2466 de 2025, respetando las cuotas establecidas por esta. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable para el cargo en el que se pretende desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

ARTÍCULO 87. Se entiende por discapacidad las establecidas en la Ley 361 de 1997 y calificada como tal por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

PARÁGRAFO. Los jefes inmediatos deben avisar al proceso de Talento Humano cualquier situación de salud especial que presenten los trabajadores, so pena de las sanciones establecidas en el capítulo XVII. Escala de faltas y sanciones.

CAPÍTULO XXIII. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 88. La SMP vigilará de manera particular cualquier conducta que conlleve a agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, o cualquier ultraje a la dignidad de la persona de sus trabajadores, en especial cualquiera que pueda considerarse acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual y discriminación por género, y las definiciones que para el efecto establezca la ley, con el fin de evitar discriminaciones o violencia contra la mujer conforme con la Ley 2466 y el Convenio 190 de la OIT.

La SMP no consiente, promueve o implementa el castigo corporal, la coerción mental o física, acoso o abuso sexual, ni ningún tipo de discriminación dentro de ella y sus empleados tienen libre derecho de asociación, de elección o afiliación a cualquier ente al que desee pertenecer.

Igual vigilancia efectuará a personas que sean contratistas, aprendices o trabajadores de empresas que, por sus circunstancias, deban permanecer en sus instalaciones.

ARTÍCULO 89. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá 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.

Esta disposición solamente se aplica respecto a situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

ARTÍCULO 90. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

1. **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, a hacerla más gravosa o a retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 91. El trabajador afectado por presunto acoso laboral deberá presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB) de La SMP, quien estará obligado a abrir la respectiva investigación protegiendo la integridad del denunciante y su revictimización; adicionalmente, podrá poner en al Inspector del Trabajo, al Inspector de Policía, al personero Municipal o del Defensor del Pueblo donde se encuentre ubicado, sobre



la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito detallando los hechos denunciados y debe anexar prueba sumaria de los mismos.

ARTÍCULO 92. Conductas que no constituyen acoso laboral:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas y a mejorar la eficiencia, y la evaluación laboral de subalternos conforme con indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.
4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración con LA SMP cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la organización.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes tratados en los artículos 55 a 58 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
7. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en la normativa de La SMP y en las cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 93. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA. Por violencia se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

ARTÍCULO 94. CONCEPTO DE DAÑO. Para interpretar estas disposiciones, se establecen las siguientes definiciones de daño:

1. **Daño psicológico:** consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.



2. **Daño o sufrimiento físico:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
3. **Daño o sufrimiento sexual:** consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
4. **Daño patrimonial:** pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades del trabajador.

ARTÍCULO 95. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN. Los principios contenidos en la Constitución Política, en los tratados y convenios internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, las demás leyes y la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación.

ARTÍCULO 96. GARANTÍAS MÍNIMAS. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en el ordenamiento jurídico no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la condición de género, no figuren expresamente en él.

ARTÍCULO 97. PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN SOBRE VIOLENCIA A LAS MUJERES. La interpretación y aplicación de la ley de erradicación de toda forma de violencia contra la mujer se harán de conformidad con los siguientes principios:

1. **Igualdad real y efectiva:** corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
2. **Derechos humanos:** los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
3. **Principio de Corresponsabilidad:** la sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. Tanto trabajadores como La SMP son responsables de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
4. **Integralidad:** la atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.



5. **Autonomía:** tanto trabajadores como La SMP reconocen y protegen la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas
6. **Coordinación:** todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
7. **No Discriminación:** todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión, entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en la ley a través de una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.
8. **Atención Diferenciada:** se garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

ARTÍCULO 98. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE FORMAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. Hará parte del presente RIT cualquier reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo sobre medidas que reglamenten la erradicación de la violencia contra las mujeres, acoso laboral, además de las señaladas en otras leyes, y en especial se promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

PARÁGRAFO. La SMP y sus contratistas, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Cumplir con el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en la ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado, a las demás organizaciones que tengan un objeto similar, a los contratistas
3. El Ministerio de Trabajo velará porque las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y las juntas directivas de las empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este PARÁGRAFO.



ARTÍCULO 99. OBLIGACIONES DE LA SMP Y SUS TRABAJADORES SOBRE LA ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad, La SMP y sus trabajadores tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán:

1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos y señalados en la ley.
2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres.
3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.
4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra.
5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y su discriminación.
6. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones establecidas en la ley y en la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y su discriminación.
7. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y su discriminación.

ARTÍCULO 100. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para dar cumplimiento a lo anterior, la SMP tiene un Comité de Convivencia Laboral, conformado por dos (2) representantes de la SMP y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Cuando no se pueda cubrir el cargo con alguno de ellos, el Representante Legal designará la persona que lo cubrirá. Se reunirá cuando se presenten conductas relacionadas en este capítulo y tendrá como fin la vigilancia y prevención de conductas que puedan derivar en agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, o cualquier ultraje a la dignidad de la persona de sus trabajadores y, en especial, cualquier conducta que pueda considerarse acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual y discriminación por género.

Las actas o documentos que se suscriban en las reuniones de este comité tendrán el carácter de reservado.

PARÁGRAFO 1. El comité de convivencia laboral deberá reunirse de manera ordinaria una vez al mes y de manera extraordinaria cada que se presenten casos que ameriten su intervención, lo anterior de conformidad con el Artículo 9 de la Resolución 3461 del 01 de



septiembre de 2025. En todo caso podrá sesionarse con la mitad más uno de los integrantes cuando lo considere necesario.

PARÁGRAFO 2. En caso de que aumente o disminuya el número de trabajadores en la SMP, el comité de Convivencia Laboral estará conformado de acuerdo con el número que establezca la ley.

ARTÍCULO 101. La SMP será responsable de la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral, y combatirá el acoso sexual, violencia sexual o discriminación de género que se genere en ella.

CAPÍTULO XXIV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL (LEY 2365 DE 2024)

ARTÍCULO 102. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se entiende como 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 103. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde con el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 104. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde con el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 105. Los empleadores y contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.



ARTÍCULO 106. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

ARTÍCULO 107. La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme con las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

ARTÍCULO 108. Será obligación de La SMP garantizar a las víctimas de acoso las siguientes medidas de protección:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permitir realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

CAPÍTULO XXV. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DROGADICCIÓN Y EL ALCOHOLISMO

ARTÍCULO 109. Los mecanismos de prevención de conductas relacionadas con el consumo, porte, o venta, de sustancias psicoactivas, serán los más apropiados para orientar dentro de la empresa una cultura del autocuidado, que se extienda no solo a la protección de la empresa y sus procesos; sino al cuidado del trabajador y las personas que este representa. Todo esto estará fundado en el cuidado que la empresa debe tener con respecto a la observación de la legislación referente al tema; y a la responsabilidad social de prevenir este problema de salud pública, orientando tratamientos, con la ayuda directa de la ARL y de las respectivas entidades promotoras de salud (EPS).



ARTÍCULO 110. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones que orienten al cuidado y la prevención, la SMP de Medellín, implementará el siguiente procedimiento que genere conciencia, sobre la dimensión de estas problemáticas

1. La empresa se apoyará de forma activa en la ARL a la que esté afiliada, y de las respectivas EPS y/o Cajas de compensación familiar para el desarrollo de actividades de promoción y prevención.
2. Por medio de su comité paritario de salud ocupacional (COPASST) o de quien oriente las actividades de medicina preventiva en la empresa, diseñará capacitaciones orientadas al conocimiento de la fármaco - dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo. La empresa reconoce que esta problemática es médicamente tratable, a razón de esto, dará todo el apoyo y orientación a aquellos trabajadores que asuman su enfermedad, y les brindará el apoyo necesario para su tratamiento.

CAPÍTULO XXVI. TELETRABAJO, TELETRABAJO HÍBRIDO Y DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 111. DEFINICIÓN. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual los trabajadores cumplen todas sus funciones dentro de su jornada laboral sin la necesidad de presentarse físicamente en su lugar de trabajo específico. La SMP regulará las distintas modalidades de teletrabajo a través de su Política de Teletrabajo, Teletrabajo Híbrido y Desconexión Laboral.

ARTÍCULO 112. MODALIDADES DE TELETRABAJO. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo puede revestir las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** cuando los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (domicilio u otro fuera de la sede del empleador) para ejercer su actividad a distancia de manera permanente y solo acuden a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** cuando los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **Teletrabajo híbrido:** cuando los teletrabajadores laboran mínimo de dos (2) a tres (3) días a la semana en su casa, según el caso, y el resto del tiempo en las instalaciones del empleador, alternando trabajo presencial y virtual dentro de la jornada laboral semanal.
- d. **Teletrabajo transnacional:** cuando los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país; es responsabilidad del teletrabajador



tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y del empleador contar con un seguro que cubra al menos prestaciones asistenciales en salud por accidente o enfermedad. El empleador asume las prestaciones económicas con cargo al Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- e. **Teletrabajo temporal o emergente:** cuando se adopta para situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales, sin perjuicio de las demás normas sobre trabajo en casa.

ARTÍCULO 113. IMPLEMENTACIÓN, POLÍTICA INTERNA Y DESCONEXIÓN. La adopción de cualquiera de estas modalidades se formalizará por escrito (contrato u Otrosí) y se regirá por la Política de Teletrabajo, Teletrabajo Híbrido y Desconexión Laboral de LA SMP. Fuera de la jornada, en descansos, licencias y vacaciones, aplica el derecho a la desconexión laboral, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias legales excepcionales

CAPÍTULO XXVII. MANEJO DE INFORMACIÓN Y HABEAS DATA

ARTÍCULO 114. LA SMP para el manejo de la información contenida en las bases de datos y para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y su marco normativo, establece la política sobre su manejo, para lo cual realiza tratamiento de la información personal de las distintas personas naturales con las cuales cuenta o contó con un vínculo jurídico, bien sea de naturaleza contractual o legal. Los datos personales que actualmente reposan dentro de las bases de datos de LA SMP son sometidos a procesos de tratamiento tanto físicos como digitales.

Los procedimientos, controles, términos y canales de atención en lo referente a los datos de los trabajadores estarán regulados en la política de Tratamiento de Datos Personales de LA SMP.

CAPÍTULO XXVIII. PUBLICACIONES, VIGENCIA Y DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES

ARTÍCULO 115. OBJECIONES. La SMP, publicará en un lugar visible y de acceso común de los Trabajadores de cada una de sus sedes, así como en su página web, el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento.

La organización sindical y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando



consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106 (Elaboración), 108 (Contenido), 111 (Normas excluidas), 112 Suspensión del trabajo) o 113 (Multas) del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente. (CST, art.119)

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 (difusión al sindicato), el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (CST, art. 120).

ARTÍCULO 116. VIGENCIA. Este RIT comenzará a regir a partir de su publicación el veinticinco (25) de junio de 2026.

ARTICULO 117. PREVALENCIA NORMATIVA. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

ARTÍCULO 118. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES. Desde la fecha de entrada en vigencia del presente RIT, quedarán sin efecto todas las disposiciones anteriores que sobre la misma materia haya adoptado La SMP.



CONSTANCIA

MICHAEL GIL GÓMEZ en su condición de PRESIDENTE y REPRESENTANTE LEGAL de LA SOCIEDAD DE MEJORAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN en cumplimiento de lo dispuesto en la parte final del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, y de conformidad con la aprobación impartida por la Junta Directiva mediante Acta N° 1.678 del veinticinco (25) de mayo de 2026, con el propósito de informar a los trabajadores de la Institución, publicó en la intranet de la SMP y en sus carteleras el contenido del RIT, socializando cada una de sus cláusulas y escuchando las observaciones y apreciaciones de los trabajadores.

Para constancia se expide en Medellín, Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026.

MICHAEL GIL GOMEZ

Presidente y Representante legal

C.C. 98.542.812



Uso exclusivo del Sistema de Gestión de Calidad - SGC

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	15-05-2026	Primera versión controlada del documento dentro del SGC, con actualización conforme a la normatividad vigente.

RESPONSABLES DE LA VERSIÓN VIGENTE

PROYECTÓ/ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Stefanía Betancur Osorio – Secretaría General - Directora Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> Ana Fimore Torres A. – Directora Gestión Humana Michael Gil Gómez – Presidente 	Junta Directiva SMP

