

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA, entidad sin ánimo de lucro domiciliada en la ciudad de Medellín; el cual será aplicable exclusivamente a todas las personas que tengan un contrato de trabajo vigente con COMFENALCO ANTIOQUIA, independientemente del lugar donde presten sus servicios, ya sea en la ciudad de Medellín, en otras sedes o en cualquier sitio donde actúen en representación de la organización.

Así mismo, el presente Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral de los contratos individuales de trabajo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN.

ARTÍCULO 2. Quien aspire a vincularse a COMFENALCO ANTIOQUIA deberá observar las inhabilidades e incompatibilidades previstas en el Decreto Ley 2463 de 1981, la Ley 789 de 2002, los estatutos y políticas de Comfenalco Antioquia, así como en las demás normas vigentes que regulen o modifiquen la materia, las cuales impiden el acceso a determinados cargos por razones de transparencia, convivencia y adecuada gestión institucional.

COMFENALCO ANTIOQUIA propenderá porque todos los procesos de selección, vinculación, promoción y movilidad interna de sus trabajadores se rijan por criterios objetivos, verificables y previamente definidos, fundados exclusivamente en las competencias, experiencia, idoneidad y necesidades del servicio, proscribiendo cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen étnico, condición socioeconómica, afiliación sindical, estado civil, embarazo, creencias religiosas, opinión política o situación de salud.

En caso de que el aspirante no se encuentre incurso en ninguna inhabilidad o incompatibilidad, deberá diligenciar por escrito la declaración de inexistencia de las mismas, en el formato dispuesto por COMFENALCO ANTIOQUIA, adjuntando la documentación que sea requerida por la Gerencia de lo humano dentro del respectivo proceso de selección y contratación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las declaraciones hechas en la hoja de vida y demás documentos diligenciados y aportados por el aspirante, se presumirán ciertas y se tendrá como engaño al empleador cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones. En consecuencia, los aspirantes y trabajadores aceptan y autorizan que COMFENALCO ANTIOQUIA realice verificaciones a los documentos aportados dentro del proceso de selección y contratación para establecer su idoneidad y veracidad; por tal motivo, durante el proceso firmará la respectiva autorización para que COMFENALCO ANTIOQUIA acometa esta actividad indispensable para continuar el proceso, así como las consultas que permitan las bases de datos públicas y privadas según el cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los aspirantes preseleccionados deberán someterse a los exámenes médicos, entrevistas, pruebas de conocimientos, habilidad o psicotécnicas y demás procedimientos que la Organización defina en general, que se consideren necesarios para la adecuada selección.

En caso de que el aspirante sea admitido, deberá aportar las certificaciones que le sean solicitadas por el Departamento de Gestión Laboral y cumplir con los requisitos que se señalen según el cargo para el que será contratado.

PARÁGRAFO TERCERO. COMFENALCO ANTIOQUIA podrá establecer, además de los documentos necesarios para adelantar los trámites propios del proceso de selección, contratación y afiliación al Sistema General de Seguridad Social, aquellos que considere pertinentes para la evaluación del aspirante. No obstante, tales exigencias deberán ajustarse a la normativa vigente y, en ningún caso, podrán incluir documentos, certificaciones o datos cuya solicitud se encuentre expresamente prohibida.

En consecuencia, se prohíbe exigir información relacionada con el estado civil, número de hijos, religión, afiliación o preferencia política, planes familiares, así como cualquier otro dato que pueda dar lugar a actos de discriminación.

De igual forma, no podrá exigirse la práctica de pruebas de embarazo como requisito de ingreso, salvo en los casos en que exista un riesgo real y comprobado para la salud de la aspirante o del nasciturus, conforme a la normativa vigente. Tampoco podrá exigirse la realización de pruebas de VIH ni cualquier otro examen que vulnere el derecho a la intimidad y a la no discriminación.

Así mismo, no será exigible la libreta militar como requisito previo para la vinculación laboral. No obstante, una vez producida la vinculación, la Caja acompañará al trabajador en la regularización de su situación militar, en el marco de las acciones institucionales orientadas al cierre de brechas de acceso al empleo.

Lo anterior, sin perjuicio del cumplimiento de las demás disposiciones legales que regulen o modifiquen la materia.

PARÁGRAFO CUARTO. Los requisitos exigidos por COMFENALCO ANTIOQUIA en el presente capítulo le serán aplicables a los TRABAJADORES en los que respecta a los requerimientos específicos de los cargos en cambios organizacionales.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. COMFENALCO ANTIOQUIA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador las aptitudes del TRABAJADOR y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. T.).

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

ARTÍCULO 5. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 en ningún caso exceda de dos (2) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando entre COMFENALCO ANTIOQUIA y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 78 °, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso, por cualquiera de las partes. No obstante, si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento expreso o tácito, se entenderá que el contrato de trabajo

continúa vigente y que los servicios prestados se rigen por las normas generales del contrato de trabajo desde el inicio de la relación laboral.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones y garantías legales. (Artículo 80, C. S. T.).

CAPITULO IV

JORNADA Y HORARIO LABORAL

ARTÍCULO 7. Las horas de ingreso y salida de los trabajadores serán definidas y comunicadas a través de los medios corporativos dispuestos por COMFENALCO ANTIOQUIA, tales como el correo electrónico, plataformas institucionales como Teams y demás canales oficiales, debiendo los líderes informar oportunamente en los grupos primarios.

COMFENALCO ANTIOQUIA, de acuerdo con las necesidades del servicio, se reserva la facultad de organizar a sus trabajadores en turnos, así como de modificar los existentes y ajustar los horarios de ingreso y salida, cuando las circunstancias lo hagan necesario, en todo caso con sujeción a la normativa vigente y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y con los ajustes definidos en la ley 2101 de 2021.

Así mismo, la organización podrá implementar, dentro de sus políticas internas y respetando los límites legales, mecanismos alternativos para el cumplimiento de la jornada laboral, tales como la variación en las horas de ingreso y salida o la redistribución de la jornada diaria de trabajo.

COMFENALCO ANTIOQUIA garantizará que todo trabajo suplementario o en horas extras sea remunerado conforme a la normativa legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las secciones de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la Organización y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajo en día de descanso obligatorio se registrará por lo dispuesto en los artículos 179 y 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Las partes pueden acordar las siguientes jornadas excepcionales conforme lo autorizan los artículos 161, 164, 165, 166 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2101 de 2021:

a). JORNADA DE TREINTA Y SEIS (36) HORAS: COMFENALCO ANTIOQUIA y el trabajador podrán acordar, de manera temporal o indefinida, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan a la organización, o a alguna de sus áreas, operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que cada turno no exceda de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, de conformidad con el Art. 161 literal d del CST.

b) JORNADA FLEXIBLE: COMFENALCO ANTIOQUIA el trabajador podrán acordar que la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales se desarrolle mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir o no con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá variar durante la semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar al pago de recargos por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales.

c) DESCANSO DIA SABADO. Podrá acordarse la distribución de las cuarenta y dos (42) horas semanales, ampliando la jornada ordinaria diaria, con el fin de permitir al trabajador el descanso durante todo el sábado o parte de este. Dicha ampliación no constituye trabajo suplementario ni genera recargos, siempre que el promedio de horas laboradas no exceda la jornada máxima legal. (Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo).

d) TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y el trabajo se desarrolle por turnos, la jornada podrá ampliarse por encima de ocho (8) horas diarias, siempre que el promedio de horas trabajadas no exceda la jornada máxima legal vigente (cuarenta y dos (42) horas semanales), calculada en un período de hasta tres (3) semanas.

e) TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. En aquellas actividades que, por su naturaleza técnica o de servicio, necesiten ser atendidas sin solución de continuidad mediante turnos sucesivos de trabajadores, la jornada podrá exceder el límite máximo ordinario establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que en ningún caso las horas de trabajo puedan exceder de cincuenta y seis (56) horas por semana, de conformidad con el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: La organización de estos turnos no exonerará a COMFENALCO ANTIOQUIA del pago de los recargos nocturnos, dominicales y festivos que correspondan, los cuales se liquidarán conforme a la ley vigente, independientemente de la distribución de la jornada semanal promedio.

ARTÍCULO 8. El trabajador deberá presentarse en su puesto de trabajo y encontrarse listo para iniciar sus labores a la hora exacta estipulada en su jornada diaria debidamente organizado y con los elementos de protección personal requeridos para el ejercicio de sus funciones. Una vez finalizada la jornada laboral según los turnos o programas establecidos, el trabajador deberá retirarse de las instalaciones, salvo que exista una autorización expresa

y previa del jefe inmediato para extender la jornada por necesidades del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todo trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria sin la autorización previa y por escrito (o a través de los medios institucionales definidos para tal fin) por parte del jefe inmediato, no será reconocido como trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los tiempos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el sitio de trabajo y viceversa no se consideran parte de la jornada laboral, toda vez que durante los mismos no existe subordinación ni prestación efectiva del servicio. De igual forma, el tiempo destinado al descanso para almuerzo no se computa como jornada de trabajo.

Las anteriores disposiciones no aplican cuando, por la naturaleza de la labor, el desplazamiento forme parte de las funciones contratadas o se realice en vehículos suministrados por COMFENALCO ANTIOQUIA, eventos en los cuales dicho tiempo será computable como jornada de trabajo.

ARTÍCULO 9. El número de horas de trabajo pactado podrá ser elevado por orden de COMFENALCO ANTIOQUIA y sin permiso de autoridad administrativa, por razón de fuerza mayor, en caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave, corriendo por cuenta de COMFENALCO ANTIOQUIA la obligación de llevar el registro de las horas extras laboradas (Art. 163 C.S.T) Así mismo, cuando por motivos de fuerza mayor o caso fortuito se suspenda la prestación del servicio por un término superior a dos (2) horas y, como consecuencia de ello, no sea posible cumplir la jornada inicialmente programada, el tiempo dejado de laborar podrá ser recuperado mediante la reprogramación de la jornada dentro de los límites legales aplicables, sin que las horas destinadas a compensar el tiempo efectivamente suspendido constituyan trabajo suplementario, siempre que no

excedan la jornada máxima legal ni impliquen una ampliación de la misma más allá de lo autorizado por la ley.

ARTÍCULO 10. TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO.

De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo no están sujetos a la limitación de la jornada máxima legal, por lo que el servicio prestado fuera del horario habitual no constituye trabajo suplementario ni genera sobre remuneración por ese concepto.

No obstante, COMFENALCO ANTIOQUIA reconoce que la ausencia de límite formal de jornada no implica disponibilidad permanente ni ilimitada, y en consecuencia adoptará las siguientes garantías:

- Derecho al descanso efectivo: COMFENALCO ANTIOQUIA propenderá en todo momento por garantizar el descanso real de estos trabajadores, promoviendo hábitos saludables de trabajo y respetando los tiempos de recuperación personal y familiar, salvo en situaciones excepcionales derivadas de las necesidades operativas de la organización.
- Política de desconexión laboral: Aun cuando estos trabajadores no estén cobijados por los límites de jornada ordinaria, les serán aplicables los principios y lineamientos de la Política de Desconexión Laboral de COMFENALCO ANTIOQUIA.
- Definición de los cargos: Los cargos que ostentan la calidad de dirección, confianza o manejo son los identificados en la Política de Dirección, Confianza y Manejo adoptada por COMFENALCO ANTIOQUIA. Dicha política establece los criterios objetivos para su clasificación, las responsabilidades que conllevan y las garantías específicas aplicables a quienes los desempeñen.
- Principio de razonabilidad: Las exigencias de tiempo que excedan el horario habitual de estos trabajadores deberán responder a necesidades reales, objetivas y proporcionales de la

operación, y no podrán configurarse como mecanismos de evasión de derechos laborales ni de sobrecarga sistemática.

PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no exime a COMFENALCO ANTIOQUIA de velar por la salud física y mental de los trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ni de reconocer y respetar las garantías individuales consagradas en sus contratos de trabajo, pactos o acuerdos colectivos.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

ARTÍCULO 11. Trabajo diurno y nocturno (Art.160 C.S.T)

- a) Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis (6:00 a.m.) y las siete horas (7:00 p.m.)
- b) Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las siete (7:00 p.m.) horas y las seis (6:00 a.m.) horas del día siguiente.

ARTÍCULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 13. COMFENALCO ANTIOQUIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice al trabajador a través de alguno de los líderes de la Organización.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las reglas especiales para remuneración de los trabajadores que cuentan con jornada laboral flexible.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 14. DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de un (1) día a la semana, el cual será obligatorio y remunerado. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, las partes podrán acordar que dicho descanso sea el domingo o cualquier otro día de la semana.

A falta de acuerdo expreso o cuando la naturaleza del servicio no exija una distribución distinta, se entenderá que el día de descanso obligatorio es el domingo. Así mismo, serán de descanso obligatorio remunerado los días de fiesta (festivos) reconocidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 15. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS. El trabajo realizado en el día de descanso semanal pactado o en días de fiesta se regirá por las siguientes reglas:

1. Remuneración: El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, de acuerdo con la gradualidad o vigencia plena establecida en la Ley 2466 de 2025.
2. Concurrencia de descansos: Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado (como un festivo), el trabajador solo tendrá derecho al recargo previsto en el numeral anterior si efectivamente presta sus servicios.
3. Excepción de Jornadas Especiales: Se exceptúan de las reglas generales de recargos las jornadas flexibles o especiales debidamente pactadas bajo el marco del literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y sus actualizaciones.

PARÁGRAFO 1. PROPORCIONALIDAD: Cuando la jornada semanal pactada no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. PACTO DE CAMBIO DE DÍA: La organización y el trabajador podrán convenir por escrito (en el contrato de trabajo o documento anexo) que el día de descanso semanal sea un día diferente al domingo. En este evento, el trabajo realizado en domingo se pagará como jornada ordinaria, y el trabajo realizado en el nuevo día de descanso pactado se pagará con el recargo del 100%.

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingo y días de fiesta, tiene una duración mínima de 24 horas (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

CAPITULO VII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

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

CAPITULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. EL TRABAJADOR que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1°, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Organización 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. COMFENALCO ANTIOQUIA debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Los términos, condiciones y procedimientos para solicitud y autorización del periodo de vacaciones, estarán sujetos a la política que para tal fin ha determinado COMFENALCO ANTIOQUIA.

PARÁGRAFO SEGUNDO. COMFENALCO ANTIOQUIA 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 estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5º).

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.)

ARTÍCULO 21. La compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas y no disfrutadas, sin que medie autorización previa del Ministerio del Trabajo puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del TRABAJADOR, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 22. En todo caso el TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días

hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y extranjeros (Artículo 190, C.S.T.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo 3º, párrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 23. 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.

CAPITULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 24. COMFENALCO ANTIOQUIA otorgará a sus trabajadores los permisos y licencias previstos en la legislación laboral vigente, incluyendo las disposiciones incorporadas por la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de los derechos y beneficios adicionales establecidos en convenciones colectivas.

1. Ejercicio del derecho al sufragio: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa comunicación de EL TRABAJADOR con la debida anticipación.
2. Grave calamidad domestica debidamente comprobada: Entiéndase por grave calamidad doméstica, todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad,

segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Esta licencia no se descontará ni compensará en tiempo.

3. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa comunicación de EL TRABAJADOR con la debida anticipación.
4. Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización sindical: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se concederá bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad previa comunicación de EL TRABAJADOR con la debida anticipación.
5. Asistencia al entierro de sus compañeros: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa comunicación de EL TRABAJADOR con la debida anticipación.
6. Asistencia a citas médicas: El tiempo destinado para asistir a citas médicas, sean generales, con especialista o por urgencias, así como para tratamientos médicos debidamente certificados, no exime al trabajador de cumplir con el resto de su jornada laboral, salvo que exista una incapacidad o concepto médico escrito emitido por una entidad reconocida (EPS, IPS o ARL) que lo justifique. En estos casos, el trabajador deberá presentar los soportes correspondientes ante su jefe inmediato. Estos permisos no se descontarán ni se compensarán en tiempo.
7. Permisos y licencias para atender situaciones de naturaleza personal o particular: Este permiso se descontará del salario del TRABAJADOR o se compensará en tiempo conforme lo acuerden las partes y se concederá bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad previa comunicación de EL TRABAJADOR con la debida anticipación.
8. Licencia por luto: En caso de fallecimiento del conyugue, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo (2) grado de consanguinidad, (abuelos, nietos, y hermanos) primero (1) de afinidad (padres e hijos del esposo o compañero

permanente) o primero civil (1) (hijo adoptivo) COMFENALCO ANTIOQUIA concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, la cual se contará desde el día del suceso. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. El TRABAJADOR deberá presentar certificado de defunción del familiar fallecido dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a su ocurrencia (Art. 1º Ley 1280 de 2009).

PARAGRAFO. Criterios para el cómputo de días hábiles. Para efectos del conteo de días hábiles de licencias y permisos, se tomará como referencia la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo. Bajo este entendido, el cálculo se realizará de la siguiente manera:

- Jornada de lunes a viernes: Los días hábiles se contabilizarán exclusivamente dentro de este periodo.
 - Jornada con inclusión de sábados: El sábado se considerará hábil para el conteo si hace parte de la jornada ordinaria del trabajador.
 - Jornadas especiales (ej. lunes a jueves): El cómputo se limitará estrictamente a los días en que el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios.
9. Licencia de Maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad en los términos establecidos en el artículo 236 del C. S. del T. Para efectos de la licencia, la trabajadora deberá presentar a COMFENALCO ANTIOQUIA el 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.
10. Lactancia: COMFENALCO ANTIOQUIA concederá a la trabajadora los descansos por lactancia de

acuerdo con las siguientes reglas, sin que ello implique una reducción de su salario:

- Primer periodo (0 a 6 meses): Durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, contados a partir de la fecha del parto, la trabajadora tendrá derecho a dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para alimentar a su hijo(a).
- Segundo periodo (6 meses a 2 años): Una vez cumplidos los primeros seis (6) meses y hasta que el menor cumpla dos (2) años, se concederá un (1) descanso de treinta (30) minutos diarios, siempre y cuando la trabajadora mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. de conformidad con lo establecido en la Ley 2306 de 2023 y ratificado por la reforma vigente.

11. Licencia de Paternidad: El TRABAJADOR tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad en los términos del artículo 236 del C.S.T. (modificado por la Ley 2114 de 2021), la cual será de dos (2) semanas calendario, siempre y cuando cumpla con los requisitos de permanencia en la EPS.

El único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, el cual el trabajador deberá entregar al EMPLEADOR a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o entrega del menor, a fin de garantizar el trámite oportuno ante la EPS.

12. Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas o legales: COMFENALCO ANTIOQUIA concederá permiso remunerado al TRABAJADOR para atender citaciones judiciales, administrativas o de cualquier autoridad competente, siempre que la comparecencia sea de carácter obligatorio. Este permiso no se descontará ni se compensará en tiempo. El TRABAJADOR deberá informar con la debida anticipación y presentar el soporte correspondiente.

13. Permiso para atender obligaciones escolares en calidad de acudiente: COMFENALCO ANTIOQUIA concederá permiso remunerado al TRABAJADOR para atender obligaciones escolares de sus hijos o de personas que se encuentren bajo su cuidado, cuando medie

citación o requerimiento formal por parte de la institución educativa. Este permiso no se descontará ni se compensará en tiempo y deberá solicitarse con la debida anticipación, adjuntando el soporte correspondiente.

CAPITULO X

SALARIO: MODALIDADES, LUGAR, DÍAS, HORAS Y PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 25. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN SALARIAL.

1. COMFENALCO ANTIOQUIA y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades: por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, entre otras, respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, de conformidad con los artículos 13, 14, 16 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), las partes podrán acordar por escrito un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre cesantías, subsidios y suministros en especie, y en general los conceptos que se incluyan expresamente en dicha estipulación. Las vacaciones no podrán incluirse en el salario integral y se reconocerán siempre de forma independiente. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) SMLMV más el factor prestacional correspondiente, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, conforme al artículo 132 del CST. Este salario no estará exento de cotizaciones a la seguridad social ni de aportes parafiscales; la base para efectuar dichos aportes será el setenta por ciento (70%) del total devengado.

PARÁGRAFO. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. PERÍODOS Y MODALIDADES DE PAGO. COMFENALCO ANTIOQUIA pagará el salario de manera oportuna, completa y verificable, en los términos acordados con el trabajador y conforme a las siguientes reglas:

1. Periodicidad. El salario se pagará de forma quincenal y vencida. Cualquier modificación a esta periodicidad requerirá acuerdo entre las partes, respetando en todo caso el límite legal conforme al cual el salario mensual no podrá pagarse en períodos superiores a un mes, de conformidad con el artículo 134 del CST.
2. Trabajo suplementario y recargos. El pago del trabajo suplementario, horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se causaron, o a más tardar con el salario del período siguiente, conforme al artículo 134 numeral 2º del CST.
3. Modalidad de pago. El pago se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria indicada por el trabajador, quien podrá designar por escrito una persona autorizada para recibirlo, en los términos del artículo 140 del CST. COMFENALCO ANTIOQUIA adoptará las medidas necesarias para garantizar que el medio de pago sea accesible y no genere costos al trabajador.
4. Comprobante de pago. Con cada pago, COMFENALCO ANTIOQUIA entregará al trabajador un comprobante detallado que incluya los conceptos devengados, los descuentos aplicados y el valor neto pagado, como garantía de transparencia en la relación laboral.

CAPITULO XI

SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 27. COMFENALCO ANTIOQUIA velará por la salud, seguridad, bienestar 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización, a fin de velar por la protección integral de los TRABAJADORES.

ARTÍCULO 28. Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por la EPS y ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, el servicio correrá por cuenta de COMFENALCO ANTIOQUIA, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 29. El TRABAJADOR debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que disponga COMFENALCO ANTIOQUIA en determinados casos a través del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 30. Todo TRABAJADOR, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a COMFENALCO ANTIOQUIA, su representante o a quien haga sus veces y deberá dirigirse a la IPS asignada por su EPS o ARL, según sea el caso. Si no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere a los exámenes médicos ordenados por el médico tratante, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre su absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse los exámenes en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador que por prescripción médica ingiera medicamentos que puedan alterar sus capacidades psicomotoras, tiene la obligación de informarlo inmediatamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que ésta defina, en condiciones de confidencialidad de la información, si continúa o no ejerciendo las actividades propias de su cargo con el fin de garantizar la seguridad del colaborador, sus compañeros y los usuarios de la Organización. La omisión de esta obligación por parte del trabajador es una falta grave.

CAPÍTULO XII

RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 32. COMFENALCO ANTIOQUIA dará inducción y capacitación al trabajador respecto de las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las determinadas por COMFENALCO ANTIOQUIA en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, incidentes y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 33. Todos los TRABAJADORES están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, así como observar rigurosamente las instrucciones de COMFENALCO ANTIOQUIA o de sus representantes, que garanticen comportamientos y condiciones seguras en el desarrollo de sus labores y del personal a cargo.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos, procedimientos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, el líder de la respectiva dependencia o encargado, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, realizará el reporte del accidente ante la Administradora de Riesgos Laborales dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia (Artículo 62 del decreto 1295 de 1994 y posteriores modificaciones), gestionará la remisión del colaborador al servicio médico, diligenciará y enviará el formato del reporte de accidente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y tomará todas las medidas que se consideren necesarias para reducir las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante que ocurra con causa o en ocasión del trabajo, el TRABAJADOR lo debe comunicar inmediatamente al empleador, su representante o a quien haga sus veces para que realice el reporte correspondiente y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, e indicará, asimismo, las consecuencias del accidente y la fecha de cese de la incapacidad médica si hubiera lugar a esta.

PARÁGRAFO. En caso de reporte tardío por parte del TRABAJADOR del accidente de trabajo sufrido, esto es, después de dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia (Artículo 62 del decreto 1295 de 1994 y posteriores modificaciones), deberá presentar la debida justificación ante COMFENALCO ANTIOQUIA, quien procederá con el reporte extemporáneo ante la ARL y en cualquier caso, no se hará responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 36. En todo lo establecido en este capítulo, tanto COMFENALCO ANTIOQUIA como los TRABAJADORES, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución número 1016 de 1989, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que con tal fin se establezcan.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Guardar obediencia, fidelidad y subordinación para con sus jefes, los directivos y sus representantes en el marco de los principios y valores corporativos.
- b) Mantener una conducta de respeto, armonía y entendimiento para con sus compañeros de trabajo, personal a cargo, afiliados, proveedores de COMFENALCO ANTIOQUIA, sus usuarios y clientes.

- c) Observar un buen comportamiento en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina general de la institución.
- d) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, lealtad, buena voluntad, seguridad y calidad.
- e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo Jefe y de manera fundamentada, oportuna y respetuosa.
- f) 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 COMFENALCO ANTIOQUIA.
- g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o el área técnica para el desarrollo de su trabajo.
- h) Ser claros, verídicos y éticos en toda la información que suministren a COMFENALCO ANTIOQUIA.
- i) Valorar la vida en todas sus manifestaciones y condiciones, como el máximo derecho constitucional, respetando las diferencias raciales, políticas, físicas, religiosas, sociales, culturales y familiares.
- j) Acatar y respetar la normativa interna vigente.
- k) Reconocer la prevalencia del bien general sobre el particular en las decisiones que se tomen.
- l) Reconocer el derecho a la participación de trabajadores, usuarios, afiliados y directivos en el destino de la Organización.
- m) Seguir los conductos regulares en todos los procesos de la Organización.
- n) Valorar al ser humano como soporte de la estructura y funcionamiento de COMFENALCO ANTIOQUIA.
- o) Informar cualquier tipo de conflicto de interés que pueda llegar a presentarse, para que COMFENALCO ANTIOQUIA adopte las decisiones correspondientes y prime siempre el interés de la Organización sobre el interés personal o particular de un

tercero.

- p) Reconocer y atender los medios, espacios y canales institucionales de comunicación interna que facilitan las relaciones e interacciones entre las áreas, tales como: los grupos primarios, la intranet, las carteleras, el correo electrónico, los boletines impresos y virtuales, la línea ética, las actividades de integración, reuniones de trabajo y encuentros con los directivos, así como las campañas, videos y mensajes corporativos.
- q) Velar por la veracidad, integridad, seguridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, que ésta sea elaborada, generada, operada, modificada, almacenada, conservada, transportada, accedida, divulgada o destruida de acuerdo con las normas, procedimientos, instrucciones y reglamentos establecidos.
- r) Usar todo bien y recurso de COMFENALCO ANTIOQUIA en forma única y exclusiva para fines institucionales.
- s) Conocer, entender y aplicar en todo momento el sistema de gestión organizacional, sus componentes y elementos, así como demás documentación institucional que regule, oriente y facilite el adecuado desarrollo de los procesos, productos y servicios de COMFENALCO ANTIOQUIA.
- t) Informar con oportunidad, claridad y objetividad por los canales dispuestos por la Organización todo hecho, evento o conducta que permita inferir la existencia o manifestación de irregularidades que puedan afectar las personas, bienes o intereses de COMFENALCO ANTIOQUIA.

CAPITULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 38. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en COMFENALCO ANTIOQUIA es el siguiente:

1. Nivel Directivo.
2. Nivel Directivo Medio
3. Nivel Coordinador
4. Nivel supervisor
5. Nivel Profesional
6. Nivel Administrativo
7. Nivel Operativo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos de autoridad y ordenamiento de las relaciones de trabajo en COMFENALCO ANTIOQUIA, la autoridad será ejercida por: Director Administrativo, Gerentes, Jefes de Departamento y Coordinadores.

Todo asunto de naturaleza laboral deberá ser presentado por el TRABAJADOR ante su jefe inmediato, quien deberá resolverlo en un tiempo razonable. Si no fuere atendido por éste o no se conformare con su decisión podrá insistir ante quien le siga en el orden jerárquico ascendente según se vean comprometidos los intereses de la Organización.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Organización la Jefatura del Departamento de Gestión Laboral o quien éste delegue, atendiendo el debido proceso.

Impuesta una sanción disciplinaria, el TRABAJADOR podrá presentar su inconformidad ante el superior jerárquico de quien la impuso.

CAPITULO XV

PROTECCIÓN ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD Y GARANTÍAS PARA LA IGUALDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES APLICABLES A TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

COMFENALCO ANTIOQUIA reconoce en los trabajadores menores de edad sujetos de especial protección, en virtud de su condición de desarrollo, y en consecuencia garantizará que ningún menor a su servicio sea expuesto a condiciones que pongan en riesgo su salud, seguridad, moralidad o desarrollo integral.

En aplicación del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y la Resolución 1677 de 2008, quedan expresamente prohibidas para los trabajadores menores de dieciocho (18) años las siguientes actividades:

1. Trabajos de pintura industrial que impliquen el uso de cerusa, sulfato de plomo o cualquier pigmento que los contenga.
2. Trabajos subterráneos en minas.
3. Labores peligrosas, insalubres o que demanden esfuerzos físicos incompatibles con su etapa de desarrollo, conforme a las condiciones establecidas en la Resolución 1677 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, o la norma que la modifique o sustituya.
4. Cualquier actividad que afecte su moralidad, incluyendo el trabajo en establecimientos donde se consuman bebidas alcohólicas o se desarrollen actividades de lenocinio, así como la participación en la reproducción de escenas pornográficas, de violencia, apología del delito o contenidos similares, de conformidad con el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006.

PARÁGRAFO. Los trabajadores mayores de quince (15) y menores de dieciocho (18) años que acrediten formación técnica en el SENA, en institución técnica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o en entidad del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada por el Ministerio de Trabajo, o que cuenten con certificado de aptitud profesional del SENA, podrán desarrollar algunas de las actividades señaladas en el numeral 3 del presente artículo, cuando el Ministerio de Trabajo determine que pueden realizarse sin grave

riesgo para su integridad, mediante entrenamiento adecuado y medidas de seguridad suficientes.

ARTÍCULO 40. GARANTÍAS PARA LA IGUALDAD Y PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA.

En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y los Convenios 100 y 111 de la OIT, COMFENALCO ANTIOQUIA se compromete a:

1. Eliminar toda barrera de acceso o permanencia laboral por razón de género, garantizando igualdad de oportunidades en la selección, formación, promoción y condiciones de trabajo.
2. Proteger a las trabajadoras frente a cualquier forma de violencia, acoso o discriminación basada en género, en los términos del Capítulo III de la Ley 2466 de 2025 y las normas concordantes.
3. Garantizar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejora de sus condiciones laborales, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.
4. Asegurar que las labores que impliquen riesgos físicos, químicos, biológicos o de seguridad sean evaluadas y controladas para todos los trabajadores por igual, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Las medidas de protección especial que se adopten en materia de seguridad y salud deberán fundamentarse exclusivamente en criterios técnicos y científicos, y nunca en estereotipos o prejuicios asociados al sexo o género del trabajador.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA COMFENALCO ANTIOQUIA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 41. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

COMFENALCO ANTIOQUIA, en su condición de empleador y coherente con su misión institucional de bienestar, asume las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores, las cuales constituyen el estándar mínimo de una relación laboral digna, decente y respetuosa de los derechos humanos:

1. Dotación y seguridad. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, equipos y materias primas necesarias para la realización de sus labores, en condiciones de seguridad y debidamente mantenidos, salvo estipulación contractual en contrario.
2. Entornos de trabajo seguros y saludables. Procurar locales de trabajo apropiados, libres de peligros reconocidos, y suministrar los elementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes y enfermedades laborales, garantizando razonablemente la seguridad y salud de todos sus trabajadores, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Primeros auxilios. Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, manteniendo los medios necesarios conforme a la normativa vigente.
4. Pago oportuno y completo. Cumplir con la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, garantizando que la reducción gradual de la jornada laboral prevista en las Leyes 2101 de 2021 y 2466 de 2025 no implique en ningún caso una disminución del salario ni de las prestaciones sociales del trabajador.
5. Respeto a la dignidad. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, sentimientos, identidad de género, orientación sexual y demás atributos de su personalidad, absteniéndose de cualquier trato discriminatorio, degradante o que menoscabe su integridad.
6. Permisos y licencias. Conceder al trabajador que lo solicite los permisos y licencias a que tenga derecho conforme a la ley y al presente Reglamento, incluyendo, entre otras: Ejercicio del

sufragio; Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; Grave calamidad doméstica debidamente comprobada; Comisiones sindicales; Citas médicas de urgencia o con especialistas, acreditadas mediante certificación previa cuando sea programada; Obligaciones escolares en calidad de acudiente; Citaciones judiciales, administrativas y legales; Luto por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009.

7. Certificación de retiro. A la terminación del contrato, expedir al trabajador una certificación que indique el tiempo de servicio, la labor desempeñada y el salario devengado, así como facilitar la orden para la realización del examen médico de retiro. Se entenderá que el trabajador elude dicho examen cuando, habiendo recibido la orden correspondiente, no se presente ante el médico dentro de los cinco (5) días siguientes a su desvinculación.
8. Gastos de traslado. Pagar al trabajador los gastos razonables de desplazamiento de ida y regreso cuando, para la prestación del servicio, se le haya requerido cambiar de residencia, salvo que la terminación del contrato sea imputable al trabajador. Si este prefiere radicarse en otro lugar, el empleador asumirá los costos hasta la concurrencia de los que implicaría el regreso al lugar de residencia anterior. Estos gastos comprenden también los del grupo familiar que convivía con el trabajador.
9. Cumplimiento normativo. Cumplir el presente Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en todos los ambientes de trabajo.
10. Seguridad social. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y realizar oportunamente los aportes correspondientes, conforme a la normativa vigente.
11. Prevención del acoso, la violencia y la discriminación. Adoptar y mantener mecanismos efectivos de prevención, atención y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación en el lugar de trabajo, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y el Capítulo III de la Ley 2466 de 2025. Para ello, contará con protocolos, comités y herramientas que garanticen entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos de la dignidad de todas las personas.

12. Registro de trabajo suplementario. Llevar un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador, con indicación del nombre, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y si son diurnas o nocturnas. Dicho registro deberá ser entregado al trabajador que lo solicite, junto con el soporte que acredite su pago, conforme al artículo 162 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025.
13. Desconexión laboral. Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores en los términos de la Ley 2191 de 2022 y de la Política de Desconexión Laboral de COMFENALCO ANTIOQUIA, absteniéndose de realizar contactos, requerimientos o comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo situaciones de urgencia manifiesta o fuerza mayor debidamente justificadas.
14. Flexibilidad para cuidadores. Evaluar y responder, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud, las peticiones de jornada flexible o trabajo remoto presentadas por trabajadores con responsabilidades de cuidado de personas dependientes, de conformidad con la Ley 2466 de 2025, buscando conciliar las necesidades del servicio con el bienestar del trabajador y su familia.
15. Ajustes razonables para personas con discapacidad. Implementar los ajustes razonables necesarios en el lugar de trabajo para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su empleo en igualdad de condiciones, conforme al numeral 5° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.
16. Inclusión laboral sin discriminación. Implementar acciones para eliminar barreras de acceso y permanencia en el empleo, propiciando la vinculación sin discriminación, con especial atención a mujeres, jóvenes, migrantes, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y poblaciones en condición de vulnerabilidad, en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y conforme a la Ley 2466 de 2025.
17. Protección a víctimas de violencia de género. Atender con debida diligencia las órdenes de autoridades competentes a favor de trabajadores víctimas de violencias basadas en el sexo, y otorgar el derecho preferente de reubicación, sin desmejora de condiciones, a las mujeres

trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, en los términos de la Ley 2466 de 2025 y la Ley 1257 de 2008.

18. Cuota de vinculación de personas con discapacidad. COMFENALCO ANTIOQUIA dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes relacionadas con la vinculación laboral de personas con discapacidad, promoviendo su inclusión, participación y permanencia en el empleo en condiciones de igualdad, respeto y no discriminación.

PARÁGRAFO. Para efectos del numeral 18, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. COMFENALCO ANTIOQUIA reportará los contratos celebrados con estas personas dentro de los quince (15) días siguientes a su suscripción, a través del sistema electrónico del Ministerio del Trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes, instrucciones, procedimientos, instructivos y políticas que de manera particular imparta la Organización o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. 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.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, y abstenerse de utilizarlos para el provecho personal o de personas ajenas a la Institución; tales como: Equipos de cómputo, pantallas, cargadores, teclados, mouse, sobrantes de inventarios y los que provea la Caja.

5. Mantener relaciones de trabajo fundadas en el respeto, la dignidad humana, la cortesía y la colaboración, en su interacción con líderes, compañeros, contratistas, afiliados, clientes, proveedores, autoridades y público en general, absteniéndose de cualquier conducta que constituya acoso, discriminación, violencia verbal, psicológica o física, o trato denigrante hacia cualquier persona, independientemente de su cargo, género, orientación sexual, origen, condición de salud o cualquier otra característica personal.
6. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios y dar oportuno aviso a COMFENALCO ANTIOQUIA de cualquier irregularidad o condición que se presente y que afecte el normal desenvolvimiento de las labores.
7. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Organización o establecimiento.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Organización o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Presentarse al lugar de trabajo de manera oportuna, en condiciones físicas, mentales y de salud adecuadas para el desempeño de sus funciones, absteniéndose de hacerlo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier otra condición que pueda afectar su capacidad para trabajar de forma segura y eficiente. Asimismo, deberá portar el vestuario institucional, uniforme y los elementos de protección personal suministrados por la Caja, cuando así se requiera para el ejercicio de sus labores.
10. Dar aviso oportuno al empleador cuando se presente una condición que le imposibilite presentarse a laborar.
11. Cumplir con los objetivos y horarios planteados cuando haga uso de la flexibilización del lugar u horario de trabajo, previa autorización del empleador.

12. Acatar las definiciones sobre el uso adecuado de uniformes, así como respetar y cumplir las políticas de vestuario institucional definido por COMFENALCO ANTIOQUIA.
13. Legalizar con la factura de venta las compras de vestuario y/o calzado, realizadas a través de los bonos de dotación entregados por COMFENALCO ANTIOQUIA.
14. Devolver a COMFENALCO ANTIOQUIA los elementos de protección personal e implementos de trabajo y activos que le fueron suministrados para el ejercicio del cargo al finalizar la relación contractual o cuando sean requeridos por la Organización.
15. Dar estricto cumplimiento al código de ética y buen gobierno.
16. Dar estricto cumplimiento al manual y políticas internas de contratación.
17. Dar estricto cumplimiento a las políticas y normas organizacionales contra el fraude, la corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.
18. Cumplir y responder con las actividades, procedimientos, manuales, políticas, instructivos y requisitos contemplados en el Sistema de Gestión Organizacional del cual son responsables o partícipes.
19. Cumplir con los reglamentos especiales, políticas, procesos, procedimientos, instructivos, manuales, circulares, y demás documentos a través de los cuales la Caja regule su hacer que tenga establecidos COMFENALCO ANTIOQUIA o las autoridades que la vigilan.
20. Cumplir con las políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, entre ellas, la Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, la Política de uso de elementos de protección personal, la práctica de exámenes ocupacionales periódicos y otros que diseñe y difunda el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para velar por el cuidado del TRABAJADOR.
21. El TRABAJADOR cuyos roles o responsabilidades impliquen la labor de conducción, deberá acatar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, dando cabal cumplimiento a la Política de Regulación de Horas de Conducción y Descanso, Política de Uso de Equipos Bidireccionales, Política de Regulación de Velocidad, Política de Uso del Cinturón de Seguridad y en general, a las normas de tránsito expedidas por el Gobierno Nacional.

Así mismo, velar por el cumplimiento de las condiciones legales de tránsito, técnicas y mecánicas del vehículo a su cargo, debiendo reportar cualquier irregularidad que ponga en riesgo la seguridad e integridad propia, la de los ocupantes y demás actores de la vía.

22. Aplicar el autocontrol como la constante que guíe sus actividades laborales, orientando su accionar al mejoramiento de los procesos y desarrollo de la auto-crítica. Son conductas que van en contravía de esta disposición las siguientes: a) No actuar ante las fallas del proceso del cual son partícipes que causen perjuicio a la Organización, bien sean detectadas por sí mismo o denunciadas por otros colaboradores o terceros y no iniciar acciones tendientes a aplicar los correctivos oportunamente. b) No diligenciar las Guías de Autocontrol dispuestas por la Organización en el ciclo correspondiente o diligenciarlas con información que no atienda a la realidad del proceso evaluado. c) No cumplir con los planes de mejora consignados en las Guías de Autocontrol.
23. Abstenerse de realizar negociaciones, compraventas u otros actos lucrativos con compañeros de trabajo, proveedores o usuarios de la Caja.
24. Atender a los procedimientos, requerimientos y citaciones que se realicen por el Comité de Auditoría o que deriven de los procesos de auditoría interna, externa o mixtas.
25. Permanecer, durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo en consecuencia prohibido, trasladarse a otros puestos de trabajo o dependencias de COMFENALCO ANTIOQUIA sin informar y sin justificación válida.
26. Recibir y direccionar las quejas de clientes internos y externos por la indebida prestación del servicio.
27. Reintegrarse al trabajo al día siguiente de la terminación del disfrute del período de vacaciones, licencias, permisos e incapacidades.
28. Reportar las incapacidades médicas de manera directa o por intermedia persona, debiendo presentar el certificado original a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición. En caso de ser otorgadas por una institución de salud diferente de su EPS, deberá entregarle al departamento de gestión humana su

transcripción por la EPS.

29. Presentar los documentos que soporten las licencias de que trata el artículo 24 del capítulo de este reglamento, y cualquier otra concedida por virtud de la ley o de manera extralegal y/o convencional por COMFENALCO ANTIOQUIA.
30. Regresar al trabajo para continuar con el desempeño de la labor, si dentro de la jornada asistió al médico y no le fue expedida incapacidad.
31. Registrar en el Departamento de Gestión Laboral su dirección y teléfono del domicilio habitual; igualmente dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
32. Aceptar y acatar los controles y medidas que se establezcan para el ingreso y salida de COMFENALCO ANTIOQUIA o durante la jornada laboral, cuando a juicio de las directivas, se hiciere necesario para mantener la seguridad de las personas, bienes e instalaciones.
33. Informar oportunamente cualquier tipo de incapacidad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos que se le ordenen.
34. Portar, durante la jornada laboral y en forma visible, el carnet y la tarjeta de acceso electrónico de ingreso suministrados por COMFENALCO ANTIOQUIA, estando obligado a devolverlos cuando se termine su relación laboral.
35. Obtener un paz y salvo de activos si durante su relación laboral fuere trasladado a otro cargo y al momento de la terminación del contrato de trabajo.
36. Dar un trato digno a los demás, a través de un diálogo donde se respeten las opiniones, ideas y acciones, buscando siempre una solución pacífica a todo tipo de conflicto.
37. Obrar con buena fe, lealtad, diligencia, cuidado y transparencia velando permanentemente por el respeto de las personas, el cumplimiento de la Ley y dando prelación en las decisiones, a los principios y valores definidos por COMFENALCO ANTIOQUIA.
38. Comunicar oportunamente a sus líderes inmediatos todo hecho, conducta o novedad irregular cometida por otro trabajador o un tercero, o cualquier tipo de conflicto de interés que pueda llegar a presentarse y pueda lesionar los intereses de COMFENALCO

ANTIOQUIA, de sus afiliados, de sus clientes, proveedores y trabajadores, primando siempre el interés de COMFENALCO ANTIOQUIA sobre el interés personal o particular de un tercero y utilizando los canales de comunicación establecidos.

39. Propender porque las relaciones en el ambiente de trabajo se enmarquen bajo las normas de cortesía, honradez, tolerancia, honestidad y respeto, prevaleciendo el espíritu de lealtad, colaboración y trabajo en equipo.
40. Proyectar la buena imagen institucional, observando un comportamiento socialmente aceptable y apropiado en eventos, fiestas, actividades deportivas y lúdicas organizadas por COMFENALCO ANTIOQUIA.
41. Atender con prontitud y eficacia las quejas, solicitudes, sugerencias y reclamos que reciba o le sean asignados para su gestión y respuesta.
42. Actuar permanentemente con sentido de pertenencia, compromiso y ética social que propicie una cultura corporativa, con miras a lograr en forma transparente, las metas institucionales y el cumplimiento del marco estratégico corporativo.
43. Asegurar, proteger y bloquear el equipo de informática si por cualquier circunstancia tuviere que ausentarse de su sitio de trabajo.
44. Abstenerse de revelar, publicar y/o poner a libre disposición su usuario y contraseñas de acceso a los diferentes equipos, dispositivos y aplicativos tecnológicos suministrados por la Organización, las cuales son personales e intransferibles.
45. Acatar las normas de buen comportamiento en los espacios públicos donde se puedan ver comprometidos los intereses de la Organización o la imagen corporativa.
46. Demostrar el autocontrol y consideración cuando se trate de ganar o perder.
47. Hacer buen uso de los espacios en donde se consuman alimentos, o aquellos que se usen para el descanso u otros que ofrezca COMFENALCO ANTIOQUIA para el bienestar de la población laboral.
48. Construir soluciones amigables o acordadas ante cualquier conflicto, sin utilizar armas ni agresiones físicas, psicológicas o verbales.

49. Ejecutar las labores o tareas conexas o complementarias de la labor principal que desempeña.
50. Asegurarse que los productos a su cargo no sufran deterioro por una inadecuada manipulación, conservación, manejo, almacenamiento, custodia, transporte y etapas posteriores, evitando su degradación por la proximidad con elementos, sustancias o productos incompatibles que puedan amenazar las condiciones mínimas de calidad exigidas por las autoridades sanitarias.
51. Dejar constancia de no conformidad en acta de recibo, cuando ocurran eventos donde no se garanticen la calidad del producto o servicio.
52. Realizar inspecciones e inventarios periódicos al almacenamiento y custodia de materias primas, productos, insumos y suministros para detectar señales de deterioro, destrucción o pérdida de estos, las cuales una vez detectadas deben ser informadas al superior inmediato.
53. Verificar que los equipos utilizados conserven condiciones adecuadas de funcionamiento y calibración; en caso de detectar inconsistencias, aplicar los procedimientos estipulados para las correcciones del caso.
54. Conocer y comprometerse con el proceso productivo en el que está involucrado, buscando siempre la calidad en la prestación del servicio.
55. Diligenciar correcta y oportunamente, de acuerdo con las instrucciones impartidas, los documentos que estén bajo su responsabilidad y cuidado, sin enmendaduras, borrones o tachones, de conformidad con las instrucciones recibidas.
56. Cumplir y acatar las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, relacionadas con el reciclaje y el tratamiento de residuos que se produzcan por el proceso productivo.
57. Si en su trabajo manipulare productos químicos, está obligado a verificar que esté identificado con el nombre, rotulado con el signo de peligrosidad, que contenga las recomendaciones generales para su manejo y las acciones a realizar en caso de

emergencias.

58. Informar sobre situaciones potenciales de siniestros, incidentes, daños, emergencias y accidentes, que puedan tener impacto en el medio ambiente, la seguridad de las personas y la seguridad de los bienes e instalaciones.
59. Participar en las actividades de formación, actualización, sensibilización (cursos, seminarios, conferencias, simulacros) y lúdicas (juegos, concursos, dinámicas de grupo), que la Organización programe como parte del mejoramiento continuo y del desarrollo integral del talento humano.
60. Ejercer un control permanente de los procesos, buscando reducir el impacto ambiental asociado con el consumo de materiales y la generación de residuos.
61. Cumplir con las responsabilidades propias de su cargo y aquellas que le imponen los roles especiales, tales como brigadistas, interventoría de contratos y convenios, facilitador de gestión, coordinador de evacuación, miembro del COPASST, miembro del comité de convivencia, miembros de juntas directivas en los que represente los intereses de COMFENALCO ANTIOQUIA, entre otros.
62. Vigilar que la materia prima, el producto en proceso y el producto terminado, no sean contaminados por alguna sustancia extraña.
63. Contribuir a la protección y seguridad de las materias primas, productos, subproductos, bienes e inventarios de la Caja, observando y cumpliendo los controles, procedimientos y medidas de seguridad establecidos para su manejo, almacenamiento, transporte, cargue y descargue. Asimismo, deberá respetar las restricciones de acceso y circulación de personas, bienes y vehículos, reportar oportunamente cualquier novedad o situación de riesgo y dar cumplimiento a las políticas y procedimientos de inventarios definidos por la organización.
64. Reportar inmediata y oportunamente a la línea ética o al comité de ética y buen gobierno corporativo, en caso de identificar, conocer o sospechar de apropiación, alteración o uso indebido de bienes, corrupción, alteración, manipulación u omisión de

información financiera y contable y cualquier otra conducta contemplada en el árbol del riesgo de fraude corporativo, así como otras actividades presuntamente ilícitas, y colaborar tanto con la Institución como con las autoridades en las eventuales investigaciones a que dieran lugar estos hechos.

65. Participar en el entrenamiento general y los específicos dispuestos por la Organización.
66. Aceptar y aplicar sugerencias, instrucciones, protocolos y recomendaciones para mejorar el fortalecimiento de los sistemas y medidas de seguridad corporativa.
67. Participar en la gestión del riesgo corporativo como parte activa de la protección de COMFENALCO ANTIOQUIA desde sus procesos, bienes y personas.
68. Contribuir con la seguridad física de las instalaciones y bienes mediante la aplicación de la política de seguridad física y los protocolos definidos en el manual de seguridad dispuesto para la protección de COMFENALCO ANTIOQUIA.
69. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por COMFENALCO ANTIOQUIA.
70. Ejecutar las pausas activas señaladas por el médico tratante, responsable o el delegado del empleador para estos efectos.
71. Seguir las órdenes e instrucciones de COMFENALCO ANTIOQUIA en materia ambiental.
72. Acatar las normas de seguridad informática dispuestas por COMFENALCO ANTIOQUIA.
73. Permitir al empleador el acceso, directamente o a través de quien este designe, a la información contenida en el correo institucional, el equipo de cómputo, los dispositivos de almacenamiento y los archivos físicos asignados como herramientas de trabajo, en tanto dichos medios son de propiedad de COMFENALCO ANTIOQUIA y tienen destinación exclusivamente institucional. Este acceso se realizará con observancia de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su intimidad y dignidad humana, en su presencia y, si este así lo solicita, en compañía de un testigo de su elección, quien podrá ser un representante sindical cuando

corresponda. En caso de que el trabajador no pueda estar presente o se niegue injustificadamente a asistir, el procedimiento podrá llevarse a cabo en presencia de al menos un testigo. Todo lo anterior se realizará de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, así como con las políticas y procedimientos internos de seguridad de la información de la Caja.

74. Acatar los siguientes comportamientos frente a los servicios públicos: Utilizarlos para el fin que fueron diseñados; abstenerse de dañar o alterar su normal funcionamiento; reportar cualquier situación de desperdicio o imperfecto; ahorrar agua, energía eléctrica, gas natural, y otros recursos, a través de buenos hábitos de consumo.
75. Abstenerse de entregar papel para reutilizar cuando éste contenga información confidencial e información que contenga datos sensibles o personales. Igualmente, evitar que los documentos confidenciales y las impresiones de estos, sean vistos por terceros.
76. Prestar los servicios en jornadas suplementarias, trabajo dominical o festivo cuando las necesidades del servicio, situaciones operativas especiales, contingencias, emergencias, procesos de capacitación u otras circunstancias debidamente justificadas por la Entidad así lo requieran, de conformidad con la legislación laboral vigente, las disposiciones internas y la política de disponibilidad aplicable.
77. Realizar la declaración del patrimonio e ingresos extralaborales y reportar, en desarrollo de la relación de trabajo, cualquier incremento de estos, cuando tenga a su cargo el manejo de activos, compras, proveedores, ventas y en general transacciones de dinero, contribuyendo con COMFENALCO ANTIOQUIA en el suministro de la información requerida por virtud de la norma de gestión contra los riesgos de fraude.
78. Quien desempeñe el rol de líder está obligado a conocer e implementar en detalle los siguientes documentos en que están consignados los marcos de actuación institucional y replicar la información a las personas a cargo, con el propósito de garantizar su cumplimiento:

- a. Reglamento Interno de Trabajo,
- b. Código de Ética y Buen Gobierno,
- c. Políticas organizacionales,
- d. Ley de acoso laboral,
- e. Roles y responsabilidades de cada uno de los cargos que dependen de él,
- f. Portafolios de beneficios,
- g. Procedimientos, instructivos, manuales, cartillas y documentos específicos propios del área o proceso que cumple y de los procesos transversales y de soporte que le aplican,
- h. Sistema de Gestión Organizacional,
- i. Ley marco del subsidio familiar.

79. El líder de COMFENALCO ANTIOQUIA, además de cumplir con lo dispuesto en este reglamento, tiene las siguientes obligaciones:

- a. Fijación anual y de manera oportuna de los objetivos, metas e indicadores de cada uno de los trabajadores en común acuerdo con el cada uno de ellos.
- b. Hacer seguimiento continuo independiente de las frecuencias de medición definidas para cada cargo, del cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores acordados.
- c. Documentar en cada seguimiento los planes de acción y compromisos mutuos entre jefe y colaborador, para mejorar el cumplimiento de objetivos.
- d. Hacer seguimiento continuo a los planes de desarrollo o mejoramiento acordados con el colaborador respecto de sus competencias: conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que faciliten su desarrollo individual y como miembro de un equipo de trabajo.
- e. Facilitar al colaborador la asistencia a la inducción corporativa, programas y eventos establecidos por Gestión Humana.

- f. Documentar en el detalle el proceso de entrenamiento que debe cumplir cada colaborador para alcanzar el nivel esperado de ajuste al cargo, la productividad y la adaptabilidad del colaborador en su cargo.
- g. Facilitar al colaborador su asistencia a capacitaciones técnicas o corporativas, necesarias para mejorar el desarrollo de su roles y responsabilidades.
- h. Evaluar el periodo de prueba del colaborador de acuerdo con los requerimientos de Gestión Humana, sustentando de manera clara las fortalezas y oportunidades de mejora en el proceso de adaptabilidad del colaborador y dándole a conocer el resultado para poder hacerle seguimiento.
- i. Informar al área competente las vacaciones concedidas al personal a cargo, con la debida anticipación para garantizar la continuidad operativa y el goce efectivo del descanso por parte del trabajador.
- j. Revisar la disponibilidad y uso de la dotación y de los implementos de protección personal; igualmente, del reporte a gestión humana de los faltantes o necesidades de ajuste.
- k. Administrar, controlar y hacer seguimiento al recaudo de dineros, activos e inventarios de acuerdo con lo establecido por COMFENALCO ANTIOQUIA.
- l. Notificar a las áreas técnicas, según la especialidad de cada una, todos los eventos que puedan generar condiciones de riesgo para las instalaciones, bienes y personas.
- m. Atender y materializar las garantías o recomendaciones que desde el proceso de seguros se le notifiquen, entendiendo estas como una de las garantías patrimoniales de COMFENALCO ANTIOQUIA.
- n. Informar toda novedad, siniestro, incidente, accidente, daño y demás que ponga en riesgo las personas, bienes, instalaciones o la reputación de COMFENALCO ANTIOQUIA según a las áreas de interés y en último recurso a la Central Integrada de Monitoreo.

80. Contribuir activamente a la construcción de un entorno laboral libre de violencia, acoso, discriminación y xenofobia, absteniéndose de realizar o tolerar conductas que afecten la dignidad, la integridad o el bienestar de cualquier persona en el lugar de trabajo, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025. Cuando el trabajador tenga conocimiento de situaciones que constituyan acoso o discriminación, deberá reportarlas a través de los canales institucionales dispuestos para ello.
81. Tratar los datos personales de la Caja, de afiliados, clientes, trabajadores y terceros a los que tenga acceso debido a su cargo, con estricto apego a la Ley 1581 de 2012 y las políticas internas de protección de datos de COMFENALCO ANTIOQUIA, absteniéndose de recopilar, compartir, almacenar o usar dicha información para fines distintos a los autorizados institucionalmente.
82. Informar y escalar oportunamente ante la Gerencia de lo Humano y Capacidades de Gestión cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses real, potencial o aparente frente a la Organización, así como solicitar la autorización previa y expresa para prestar servicios, desarrollar actividades laborales, comerciales o profesionales, por cuenta propia o de terceros, relacionadas directa o indirectamente con las actividades, funciones, negocios o servicios desarrollados por la Caja, en concordancia con las obligaciones de lealtad y exclusividad pactadas contractualmente.
83. Reportar y registrar oportunamente, a través de las aplicaciones o sistemas dispuestos por la Caja, todas las novedades relacionadas con cualquier tipo de ausentismo, suministrando información veraz, completa y actualizada.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA COMFENALCO ANTIOQUIA Y LOS

TRABAJADORES.

ARTÍCULO 43. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA COMFENALCO ANTIOQUIA COMO EMPLEADOR.

Queda expresamente prohibido a COMFENALCO ANTIOQUIA:

1. Deducciones y retenciones no autorizadas. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador, sin autorización previa escrita de este para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes eventos:
 - a) Respecto de salarios, podrán hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 152, 400 y 151 del Código Sustantivo del Trabajo, este último modificado por la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1527 de 2012.
 - b) Las cooperativas podrán ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la ley autorice.
2. Reducción salarial por disminución de jornada. Reducir el salario, las prestaciones sociales o cualquier otro beneficio económico del trabajador como consecuencia de la reducción gradual de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021 y ratificada por la Ley 2466 de 2025. La reorganización del tiempo de trabajo no podrá traducirse, en ningún caso, en una desmejora de las condiciones económicas del trabajador.
3. Ventas forzadas. Obligar, en cualquier forma, a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedoras que establezca la organización.
4. Cobro por empleo. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para su admisión en el trabajo o por cualquier otro motivo relacionado con las condiciones de este.
5. Restricción a la asociación sindical. Limitar o presionar, en cualquier forma, a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, negociación colectiva o

actividad sindical.

6. Imposición ideológica. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Propaganda política o actividades no laborales. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política, religiosa o ideológica en los sitios de trabajo, así como rifas, colectas o suscripciones no autorizadas institucionalmente en los mismos espacios.
8. Listas negras y certificaciones perjudiciales. Emplear, en las certificaciones laborales, signos convencionales o expresiones que tiendan a perjudicar a los trabajadores, o adoptar sistemas de "lista negra" en cualquiera de sus modalidades, para impedir que quienes se separen o sean separados del servicio puedan ser vinculados en otras organizaciones.
9. Discriminación. Realizar, autorizar o tolerar actos de discriminación hacia los trabajadores por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, edad, religión, opinión política, condición de salud, salud mental, discapacidad, situación socioeconómica, o cualquier otra condición personal o social. Esta prohibición aplica en todos los momentos de la relación laboral: selección, vinculación, formación, promoción, condiciones de trabajo y terminación del contrato, en cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y los Convenios 100 y 111 de la OIT
10. Acoso, violencia y xenofobia. Ejecutar, autorizar o tolerar conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, xenofobia o cualquier otra forma de trato denigrante en el entorno de trabajo, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y el Capítulo III de la Ley 2466 de 2025.
11. Violación de la desconexión laboral. Contactar al trabajador, exigirle respuesta o generarle presión laboral durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias o días de descanso obligatorio, salvo situaciones de urgencia manifiesta o fuerza mayor debidamente justificadas, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Política de

Desconexión Laboral de COMFENALCO ANTIOQUIA.

12. Represalias por denuncias. Tomar represalias, directas o indirectas, contra el trabajador que reporte conductas de acoso, violencia, discriminación, fraude o cualquier irregularidad a través de los canales institucionales o ante las autoridades competentes. La denuncia de buena fe no podrá constituir causal de sanción, desmejora o terminación del contrato.
13. Vulneración general de derechos. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere, restrinja o desconozca los derechos laborales, fundamentales o convencionales de los trabajadores, o que ofenda su dignidad como personas y como trabajadores.

ARTÍCULO 44. PROHIBICIONES ESPECIALES AL TRABAJADOR. Se prohíbe a los TRABAJADORES:

1. Sustraer del lugar de trabajo, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, equipos, dineros y bienes en general, de propiedad de COMFENALCO ANTIOQUIA o que se encuentren bajo su administración, sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, estupefacientes, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones, dependencias o puestos de trabajo como consumirlas durante la jornada laboral. Sólo se podrá consumir alcohol moderadamente en los eventos de bienestar donde la Organización lo suministre.
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, pueden llevar los encargados de la seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa, sin autorización previa del empleador o sin acreditar debidamente una situación de fuerza mayor o caso fortuito que le impida asistir a sus labores. En caso de presentarse una situación que imposibilite la asistencia, el trabajador deberá informar oportunamente a su jefe inmediato y aportar los respectivos soportes o justificantes. Se exceptúan los casos de huelga legalmente constituida.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella y en general, suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Institución.
6. Hacer colectas, suscripciones y rifas no autorizadas, cualquier clase de propaganda o publicidad de negocios ajenos a la Organización, préstamos con fines de lucro, comercializar mercancías, chances, divisas, loterías, apostar dinero, dedicarse a juegos de azar, realizar actividades de captación de dinero, y en general, ejecutar cualquier actividad lucrativa paralela al trabajo contratado en los lugares de trabajo dentro de las instalaciones.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles, activos, herramientas y demás recursos suministrados por COMFENALCO ANTIOQUIA en objetos distintos del trabajo contratado, bien sea para provecho personal o de terceros.
9. Contaminar el ambiente mediante la disposición inadecuada de papeles, cartones, plásticos, residuos ordinarios, industriales, peligrosos, biológicos, químicos o cualquier otro tipo de residuo, elemento, sustancia o material que pueda generar afectación al medio ambiente, a la salud, a las condiciones de seguridad o al cumplimiento de los lineamientos, políticas y disposiciones establecidas dentro del Sistema de Gestión Ambiental de la Organización.
10. Contaminar las vertientes de agua arrojando en ellas desperdicios de cualquier naturaleza.
11. Hacer uso indebido y exagerado de los recursos naturales renovables y no renovables.
12. Incurrir en conflictos de intereses, en virtud de los cuales los intereses personales de los trabajadores, administradores o terceros estén o puedan encontrarse enfrentados a los de la Organización.

13. Realizar actividades que obstaculicen el cumplimiento de la labor, la hagan más gravosa o la retarden, tales como la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos necesarios para el trabajo, la destrucción o pérdida de información.
14. Utilizar expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan de la relación laboral.
15. Utilizar un tono de voz inadecuado, agresivo, intimidante, despectivo, irrespetuoso o cualquier forma de comunicación verbal o no verbal que afecte la dignidad, el respeto, el ambiente laboral o las relaciones interpersonales dentro de la Organización, tanto con compañeros de trabajo como con usuarios, proveedores, contratistas o terceros relacionados con la Caja.
16. Ingerir, traficar, distribuir, portar, ofrecer o mantener sustancias psicotrópicas no prescritas, narcóticos, estupefacientes u otras que alteren el sistema nervioso dentro del sitio de trabajo.
17. Ejercer actos de violencia contra la integridad física o moral, la intimidad, la libertad física o sexual o contra los bienes de los demás compañeros de trabajo, de COMFENALCO ANTIOQUIA o de sus Líderes.
18. Ejercer actos de represalia, intimidación, presión, persecución o cualquier conducta adversa contra cualquier trabajador o persona que haya presentado una queja, denuncia o reporte, o que hubiere participado en calidad de víctima, testigo o interviniente dentro de investigaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, faltas disciplinarias, vulneración de normas internas o cualquier otro proceso adelantado por la Organización.
19. Cometer acciones en contra del personal directivo, compañeros, trabajadores, clientes, proveedores, afiliados y cualquier otra persona que exponga sus inquietudes o que presente una queja o reclamo referente a las condiciones de seguridad, de

salud, de calidad, ambiental, entre otras.

20. Utilizar el calzado y vestido de labor, los elementos de protección personal, los implementos para prácticas deportivas o cualquier otro elemento suministrado por la Caja para fines distintos a aquellos relacionados con el desarrollo de las funciones laborales, actividades institucionales, recreativas, deportivas o demás espacios expresamente autorizados por la Organización. Asimismo, queda prohibido comercializarlos, permutarlos, prestarlos, cederlos, donarlos o destinarlos a usos diferentes a los establecidos por la Caja.
21. Comercializar o donar el bono para retirar el vestido y calzado de labor.
22. Permanecer dentro de las instalaciones por fuera de la jornada laboral sin autorización.
23. Laborar al servicio de COMFENALCO ANTIOQUIA durante el disfrute de las vacaciones, ejercer actividades laborales durante una incapacidad, así como solicitarle al personal a cargo que lo haga.
24. Retardar injustificadamente, la atención y solución de quejas y reclamos hechos por clientes, afiliados y proveedores, respecto del proceso productivo que está bajo su responsabilidad.
25. Incurrir en las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, así como en cualquier otra forma de violencia, acoso o discriminación en el entorno de trabajo, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y el Capítulo III de la Ley 2466 de 2025.
26. Incurrir, insinuar, facilitar o tolerar conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral, incluyendo comentarios, gestos, contacto físico no consentido, solicitudes de favores sexuales, envío de contenido de naturaleza sexual o cualquier otra conducta de esta naturaleza, independientemente del medio utilizado o del vínculo contractual de quien la realiza, conforme a la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.

27. Perder el tiempo, dormir u ocuparse de actividades distintas a las labores encomendadas y permanecer en areas diferentes a las de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del líder respectivo.
28. Utilizar más tiempo del estrictamente necesario para la asistencia a citas médicas o para los permisos o licencias concedidos.
29. Iniciar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias o realizar cambios de turnos u horarios de trabajo o laborar horas extras sin expreso permiso del empleador.
30. Suplantar o ser suplantado por sus compañeros de trabajo en el cumplimiento de los deberes que competen a cada uno de ellos.
31. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de COMFENALCO ANTIOQUIA sobre cuestiones relacionadas con política, religión o cualquier tema que pueda distraer la atención.
32. Autorizar o realizar, en nombre de COMFENALCO ANTIOQUIA y con bienes de ésta, contribuciones y aportes a favor de terceros.
33. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, productos, afiliados, trabajadores y el buen nombre de COMFENALCO ANTIOQUIA e incitar a que no se demanden sus productos o servicios.
34. Otorgar preferencias en actividades relacionadas con servicios, programas, beneficios, convenios, contratos, devoluciones y reintegros otorgados de manera selectiva a algunas y no a todas las Organizaciones afiliadas (Ley 789 de 2002, Art.21 y Decreto Reglamentario 827 de 2003).
35. Retirarse del turno antes de cumplir con el horario de trabajo o antes de terminarse una actividad no susceptible de interrupción sin autorización del jefe inmediato.
36. Presentar retardos a la hora de entrada, tanto al inicio de la jornada como después del periodo de descanso o almuerzo, sin que medie autorización del empleador.
37. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida, o marcar la de otro u otros

- trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempos.
38. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación o use un carné ajeno.
 39. Negarse a portar, exhibir o entregar el carné de identificación cuando sea solicitado por personal autorizado, procesos internos o personal de seguridad de la Organización, así como negarse injustificadamente a permitir la inspección o verificación del puesto de trabajo, lockers, bolsos, maletines, paquetes u otros elementos personales al ingreso, permanencia o salida de las sedes, conforme a los procedimientos y controles de seguridad establecidos por la organización.
 40. Realizar durante la jornada laboral actividades ajenas a las funciones propias del cargo, tales como leer material no relacionado con las labores asignadas o utilizar para fines personales los recursos, herramientas, equipos, sistemas, servicios o bienes de la Organización, incluyendo, entre otros, impresoras, fotocopiadoras, equipos de cómputo, correo electrónico, internet, papelería y demás elementos suministrados para el desarrollo de las actividades laborales.
 41. Realizar actos que no están dentro de sus conocimientos o competencias, sin consultar con su jefe inmediato, generando riesgos o perjuicios para la Organización.
 42. Hacer uso de cualquier dispositivo electrónico o elemento bidireccional de comunicación, en particular teléfonos celulares, radios, audífonos, relojes inteligentes, tabletas, dispositivos de reproducción multimedia o cualquier otro elemento similar que pueda generar distracción dentro de las áreas de trabajo, salvo en aquellos casos en que su utilización sea necesaria, autorizada o inherente al cumplimiento de las funciones propias del cargo. Se considerará una falta de mayor gravedad cuando el uso de estos elementos comprometa la seguridad, afecte la prestación del servicio, interfiera con las labores asignadas o genere riesgos para la operación, los usuarios o los demás trabajadores.

43. Dañar, manipular, alterar o cambiar intencionalmente los elementos de protección personal, útiles de trabajo, herramientas, equipos o implementos de seguridad y las materias primas, insumos o productos elaborados o suministrados por COMFENALCO ANTIOQUIA.
44. Ejecutar cualquier acto o conducta que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de los líderes, afiliados, usuarios, proveedores o terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, edificios, talleres, salas de reuniones o capacitación, activos tecnológicos, informáticos y telemáticos.
45. Crear o contribuir a crear condiciones inseguras o antihigiénicas dentro de las dependencias de COMFENALCO ANTIOQUIA.
46. Suministrar información o documentos falsos a la Organización en el momento de ser contratado, cuando se le soliciten o cuando sean aportados por un motivo particular del trabajador.
47. Adulterar o dejar de realizar los registros a que está obligado en razón a su cargo o diligenciarlos con información falsa.
48. Ingerir, consumir, fumar, vapear, portar, distribuir, comercializar, custodiar, almacenar, transportar, suministrar o mantener dentro de las instalaciones de COMFENALCO ANTIOQUIA, en vehículos de la Caja, durante la jornada laboral o en actividades desarrolladas en representación de la Organización, cualquier tipo de bebida alcohólica, sustancias psicoactivas, narcóticos, estupefacientes, drogas alucinógenas, tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores, sustancias tóxicas, químicos no autorizados, explosivos o cualquier otra sustancia o elemento que pueda afectar la salud, la seguridad, el ambiente laboral o el adecuado desarrollo de las actividades de la Caja.
49. Prender veladoras y demás elementos que puedan causar incendios en el sitio de trabajo.
50. Asistir al trabajo en condiciones personales no higiénicas y/o con prendas que no

cumplan con la política de vestuario de la Institución.

51. Traer mascotas al sitio de trabajo, salvo en los eventos o espacios expresamente autorizados por la Gerencia de lo Humano y Capacidades de Gestión. En dichos casos, el trabajador deberá dar estricto cumplimiento a las condiciones, requisitos, medidas de seguridad y disposiciones establecidas en el reglamento “Pet Friendly” o en los lineamientos institucionales definidos por la Organización para el ingreso y permanencia de mascotas en las instalaciones.
52. Realizar la labor encomendada sin los elementos de protección personal suministrados de acuerdo con el oficio.
53. Realizar o permitir que se realicen trabajos en alturas o actividades de alto riesgos sin las exigencias legales mínimas exigidas para la labor.
54. Fijar o remover el material informativo de las carteleras, sin la autorización del encargado de estas funciones.
55. Hacer uso para otros fines ajenos a su naturaleza y sin autorización, los baños, habitaciones, cocinetas, vestidores, lockers, o cualquier espacio de propiedad de COMFENALCO ANTIOQUIA.
56. Accionar, operar o manipular equipos diferentes a los asignados.
57. Cambiar los métodos de trabajo o procedimientos técnicos sin la respectiva autorización escrita.
58. Proporcionar información confidencial o que contenga datos personales, sensibles o reservados sobre usuarios, clientes, proveedores y trabajadores de COMFENALCO ANTIOQUIA sin autorización previa.
59. Acceder, instalar, desconectar, copiar o modificar programas de software y hardware sin la autorización requerida.
60. Transportar en los vehículos de COMFENALCO ANTIOQUIA, personas u objetos no autorizados previamente o permitir que el vehículo asignado sea conducido por una persona diferente al conductor.

61. Manejar vehículos o máquinas de COMFENALCO ANTIOQUIA sin expresa autorización de un líder facultado para ello.
62. Violar las condiciones de reserva y confidencialidad establecidas para los procesos de investigación de acoso laboral, acoso sexual o conductas discriminatorias, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, o tomar represalias contra quienes hayan participado en dichos procesos como denunciantes o testigos.
63. Fijar, publicar, distribuir o difundir en carteleras, medios físicos, digitales, instalaciones o cualquier otra estructura de la Caja, información, mensajes, imágenes o contenidos que constituyan agravios personales, expresiones ofensivas, difamatorias o irrespetuosas, o que puedan afectar la imagen, reputación, integridad o buen nombre de COMFENALCO ANTIOQUIA, sus directivos, trabajadores, organizaciones afiliadas, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la Caja.
Lo anterior se entiende sin perjuicio del ejercicio legítimo de la libertad sindical y de las actividades de información y comunicación propias de las organizaciones sindicales, realizadas en los espacios y medios autorizados para tal fin y con observancia de la Constitución, la ley y los deberes de respeto mutuo y buena fe.
64. Dejar de elaborar informes propios de su cargo, elaborarlos incorrectamente, omitir información en los mismos o negarse a presentarlos.
65. Promover, tolerar o permitir la atención de vendedores u otras personas dentro de las instalaciones con fines de comercio no autorizado por el empleador.
66. Realizar, tolerar o permitir que se violen las normas establecidas relacionadas con la entrada y salida de personas, mercancías, productos o equipos.
67. Propiciar o participar en juegos de manos, bruscos o agresivos, lanzamiento de objetos o en cualquier acto que altere la tranquilidad o atente contra la dignidad.
68. Expedir certificaciones o constancias sin ser una función propia o delegada del oficio.
69. Destinar las cesantías para fines diferentes a los invocados en la solicitud.

70. Introducir materiales, equipos, herramientas o elementos que violen las normas de seguridad corporativa.
71. Dejar equipos o herramientas por fuera de los sitios de almacenamiento asignados.
72. Ingresar a las áreas definidas como restringidas sin previa autorización.
73. Efectuar reuniones no autorizadas y sin previo aviso, dentro de las instalaciones de COMFENALCO ANTIOQUIA.
74. Usar, copiar, manejar o retirar de la sede llaves, llaveros o claves de acceso sin autorización previa.
75. Desatender las instrucciones que le hayan sido impartidas por los representantes de COMFENALCO ANTIOQUIA sobre el manejo, transporte, almacenamiento y empaque de los productos para la prestación del servicio interno y externo.
76. Demorarse más del tiempo permitido para tomar o consumir alimentos o hacerlo por fuera de las áreas que estén definidas para tal fin.
77. Entrar o salir de las instalaciones de COMFENALCO ANTIOQUIA por sitios diferentes al asignado para tal fin.
78. Abusar, despilfarrar, deteriorar, destruir, dañar, dar uso inadecuado o maltratar la maquinaria, equipos, herramientas, recursos tecnológicos, mobiliario, materia prima, productos terminados, insumos, información, recursos financieros o cualquier otro bien o recurso de propiedad de la Organización o bajo su administración. Asimismo, realizar actos de sabotaje, alteración o cualquier conducta que afecte, interrumpa o ponga en riesgo los procesos, operaciones, servicios o el normal funcionamiento de la organización.
79. Destinar productos elaborados en COMFENALCO ANTIOQUIA para provecho personal o de un tercero.
80. Donar o comercializar con terceros los beneficios o prestaciones en especie que tiene como trabajador de COMFENALCO ANTIOQUIA o hacer un uso extralimitado de los mismos.

81. Presentar descuadres por sobrantes o faltantes en los dineros recibidos, en los valores encomendados o en los fondos asignados, así como también en el inventario del material de trabajo o cualquier tipo de bien a que tenga acceso por motivo de sus labores.
82. Realizar cualquier manipulación en los sistemas de información de la Organización con registros que no correspondan con la realidad, tendientes a obtener provecho propio o para un tercero.
83. Realizar auto cuadros de dineros o inventarios sobrantes o faltantes, sin reportar la novedad con su superior.
84. Omitir la realización, impresión y entrega de factura a los usuarios de bienes y servicios de COMFENALCO ANTIOQUIA o facturar por conceptos y valores que no corresponden a la venta.
85. Utilizar cuentas bancarias personales o de terceros para recaudar, recibir, administrar, custodiar, transferir o disponer de recursos, dineros o pagos relacionados con las actividades, productos o servicios de la Caja, provenientes de clientes, proveedores, afiliados, usuarios o cualquier otro tercero autorizado.
86. Hacer declaraciones malintencionadas o hacer circular rumores falsos o perjudiciales dentro o fuera de la Organización, relativos a cualquiera de los trabajadores o directivos de COMFENALCO ANTIOQUIA, buscando desviación de la clientela, creando confusión en la actividad mercantil, generando engaño a clientes o proveedores, descrédito hacia los competidores, divulgación de secretos, pactos desleales de exclusividad y en general, cualquier presión indebida.
87. Instalar cualquier tipo de software en los computadores de COMFENALCO ANTIOQUIA sin autorización previa y escrita, para cada caso, por quienes dentro de la Organización tienen esta facultad.
88. Hacer préstamos o captación de dinero, entre los trabajadores, a cualquier título.
89. Presentar disputas, altercados, confrontaciones o contiendas personales o laborales

dentro de las instalaciones de la Organización o en espacios en los que se actúe en representación de la Caja. Esta conducta revestirá mayor gravedad cuando ocurra en presencia de usuarios o en contra de los mismos, clientes, proveedores o terceros, o cuando pueda afectar el ambiente laboral, la prestación del servicio, la imagen, reputación o buen nombre de COMFENALCO ANTIOQUIA.

90. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido como anticipos para gastos o por concepto de ingresos de COMFENALCO ANTIOQUIA.
91. Negarse injustificadamente a laborar tiempo suplementario cuando las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de la operación así lo requieran, dentro de los límites legales vigentes de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales establecidos por la Ley 2466 de 2025, y siempre que el empleador garantice el reconocimiento de los recargos correspondientes.
92. Negarse injustificadamente a ejecutar labores conexas, complementarias o asociadas a las funciones de su cargo, incluyendo las actividades de polivalencia definidas en los manuales de roles y responsabilidades de la Organización, siempre que se mantengan las condiciones de trabajo y se garantice el respeto por la dignidad, capacidades y derechos del trabajador.
93. Tener relación laboral, comercial, profesional o de prestación de servicios con terceros, en menoscabo de la dedicación exclusiva que debe prestarse a COMFENALCO ANTIOQUIA.
94. Recibir retribución o pago de usuarios, proveedores o terceros por el cumplimiento y ejercicio de las funciones laborales.
95. Intercambiar o copiar archivos entre computadores de COMFENALCO ANTIOQUIA y el hogar. Si requiere trabajar en el hogar debe, previa autorización, revisar los archivos antes de cargarlos en el PC asignado o en la red corporativa.
96. Visitar, consultar, descargar, almacenar, compartir o difundir, utilizando las

herramientas tecnológicas, redes o recursos suministrados por la Organización, sitios o contenidos de carácter pornográfico, violento, discriminatorio, de apología al delito, de incitación al odio, polarización, intolerancia, extremismo o cualquier otro que resulte contrario a la ley, a la ética, a las políticas internas o a los valores institucionales de COMFENALCO ANTIOQUIA.

97. Acceder a los servicios de chat y a estaciones de radio, musicales y de TV, ajenos a la prestación del servicio.
98. Instalar y habilitar el servicio de Internet de forma directa sin la gestión establecida para ello. Por ningún motivo el usuario de correo electrónico transmitirá mensajería instantánea ajena al ejercicio de sus labores, a través del correo corporativo, material ilegal, cadenas, acoso difamatorio, abusivo, amenazador, nocivo, vulgar, obsceno o de cualquier otra manera censurable.
99. Modificar los procesos, manuales, protocolos y procedimientos establecidos por COMFENALCO ANTIOQUIA para la prestación del servicio.
100. Alterar los formularios de afiliación, actas y demás documentos de propiedad de COMFENALCO ANTIOQUIA o de sus afiliados o usuarios. Así mismo, suplantar, adjuntar o consignar información errada o documentos falsos.
101. Tolerar, facilitar o participar en conductas de fraude que afecten o atenten contra los intereses de COMFENALCO ANTIOQUIA.
102. Negarse a cumplir las recomendaciones, normas o procedimientos que la seguridad corporativa le notifique para mejorar las condiciones de prevención o protección de las tareas, procesos o actividades objeto de su responsabilidad, teniendo la facilidad y capacidad para acometerla inmediatamente.
103. Extralimitar sus funciones comprometiendo y obligando a COMFENALCO ANTIOQUIA frente a terceros, sin estar facultado expresa o legalmente para ello.
104. Negarse a la toma de muestras o exámenes toxicológicos como parte de los controles propios para ejercer la labor en condiciones idóneas.

105. Omitir u ocultar intencionalmente información, documentos o cualquier otro medio hecho, conductas, daños o eventos que fueran o son cometidos por trabajadores, terceros o ambos que afecten los intereses de COMFENALCO ANTIOQUIA.
106. Retirar activos de las sedes sin orden de salida debidamente diligenciada. Así mismo elementos, insumos o productos sin su respectivo soporte de salida.
107. Participar, por sí mismo o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con COMFENALCO ANTIOQUIA o en actos que revistan conflicto de intereses y que lleven a la obtención de un beneficio material o intangible diferente al que naturalmente se origina de su relación laboral con COMFENALCO ANTIOQUIA o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a COMFENALCO ANTIOQUIA.
108. Usar, reproducir, alterar, adulterar o falsificar los certificados, constancias, carnés, documentos o cualquier otro soporte emitido por COMFENALCO ANTIOQUIA, ya sea en su condición de empleador o de Caja de Compensación Familiar, con el propósito de obtener un beneficio propio o para un tercero, o para acreditar condiciones, calidades, derechos o situaciones que no corresponden a la realidad. Esta prohibición comprende, entre otras conductas: modificar fechas, valores, nombres o cualquier dato contenido en dichos documentos; presentarlos ante entidades públicas o privadas con información adulterada; facilitar su uso a personas no autorizadas; o emplearlos para acceder a servicios, beneficios o descuentos a los que no se tiene derecho. Las conductas descritas en este numeral podrán constituir, según su gravedad, falta disciplinaria grave o gravísima, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar conforme al Código Penal colombiano.
109. Ejercer, promover o tolerar conductas discriminatorias hacia compañeros de trabajo por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico o nacional, edad, religión, opinión política, condición de salud, salud mental, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, en cumplimiento de la Ley

2466 de 2025 y los principios de igualdad y no discriminación que rigen las relaciones laborales en COMFENALCO ANTIOQUIA.

110. Prestar, directa o indirectamente, servicios laborales a otros empleadores o desarrollar actividades por cuenta propia relacionadas, iguales o similares al objeto social, actividades o servicios de COMFENALCO ANTIOQUIA, cuando estas se ejecuten durante la jornada laboral pactada o, aun por fuera de ella, generen afectación en el desempeño, rendimiento, disponibilidad física o mental, idoneidad o cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

Igualmente, incurrir en situaciones que configuren conflicto de interés frente a la Organización, o utilizar, aprovechar, revelar, divulgar o suministrar en beneficio propio o de terceros información confidencial, conocimientos técnicos, métodos, procesos, estrategias, prácticas, bases de datos o cualquier otro activo intangible propiedad de COMFENALCO ANTIOQUIA o bajo su administración.

111. Incumplir, retrasar injustificadamente, omitir o suministrar de manera incompleta la información requerida para atender requerimientos internos, externos o de entes de control, cuando estos se encuentren relacionados con las funciones, responsabilidades o actividades propias de su cargo, área o proceso.

112. Hacer uso indebido de herramientas de inteligencia artificial, incorporando, compartiendo, procesando o divulgando información confidencial, reservada, estratégica o de uso restringido propiedad de la Caja, sin la debida autorización o en contravención de las políticas, procedimientos y lineamientos establecidos para el uso de dichas herramientas tecnológicas.

113. Permitir, facilitar o autorizar el ingreso o la permanencia en las instalaciones o sedes de la Caja de terceros ajenos a esta, incluidos amigos, familiares o personal externo, sin la debida autorización o sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

CAPITULO XVIII

**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE
LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

DEBIDO PROCESO DE GESTIÓN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 45. Con el fin de garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y el principio de proporcionalidad, COMFENALCO ANTIOQUIA aplicará el siguiente procedimiento disciplinario a sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes:

a. Una vez conocidos por Comfenalco Antioquia, representada por un líder o quien tenga conocimiento de hechos y datos de los cuales pudieran derivarse algún tipo de responsabilidad disciplinaria frente a un colaborador por incurrir en faltas que atentan contra el orden legal o normativa interna de la Caja, o la vulneración de aspectos esenciales de la relación laboral, la convivencia, la ética, la integridad física y moral, los bienes, la estabilidad de los programas y servicios, la afectación a la autoridad administrativa y a los clientes internos y externos, quien los conozca deberá ponerlos en conocimiento del Dpto de Gestión Laboral máximo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su conocimiento. El proceso disciplinario siempre deberá circunscribirse únicamente a los hechos y datos materia de investigación.

b. Esta información debe transferirse al Dpto de Gestión Laboral por escrito, describiendo claramente la falta que se imputa, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, los medios de prueba que deben considerarse (documentos, testigos, etc) el nombre y cargo del presunto infractor.

c. La jefatura del Dpto de Gestión Laboral si lo considera pertinente, conducente y procedente, podrá complementar la información presentada con información complementaria de los líderes del proceso o sede, de los colaboradores que le conozcan, los testigos acreditados, los responsables de algún proceso técnico cuando aplique, la información relacionada que puedan suministrar los procesos de Seguridad, Auditoría y del

Sistema Integral de Gestión. Adicionalmente, consultará antecedentes en la hoja de vida, y registros del Comité de Convivencia y Comité de Ética y Buen Gobierno.

d. Cuando la Jefatura del Departamento de Gestión Laboral y Servicios Externos cuente con los elementos que permitan obtener información suficiente sobre los hechos puestos en su conocimiento, procederá a citar al trabajador a diligencia de descargos.

La citación deberá estar precedida de la comunicación escrita de apertura de la investigación disciplinaria, en la que se indiquen de manera clara los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, así como del traslado de las pruebas recaudadas hasta ese momento. En dicha comunicación se otorgará al trabajador un término mínimo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a su notificación, para ejercer su derecho de defensa y contradicción, presentar sus descargos, aportar pruebas y solicitar aquellas que considere pertinentes.

Las faltas imputadas al trabajador deberán estar claramente descritas en la citación y no podrán ser modificadas con posterioridad por la Organización. No obstante, si durante la ampliación de la información o entre la citación y la diligencia de descargos surgieren nuevos hechos susceptibles de investigación, la Organización podrá incorporarlos mediante citación adicional o dejando constancia expresa dentro de la diligencia de descargos, garantizando en todo caso el traslado oportuno de la información al trabajador, el ejercicio de su derecho de defensa, contradicción y el debido proceso.

PARÁGRAFO: Cuando los hechos objeto de investigación puedan constituir conductas delictivas, comprometer la seguridad de las personas, afectar los intereses de la Caja, poner en riesgo la adecuada recolección y conservación de las pruebas o comprometer la objetividad de la investigación, la Caja podrá adoptar, mientras se adelanta la actuación correspondiente, medidas preventivas, temporales, razonables y proporcionales a las circunstancias del caso. Entre estas medidas podrán encontrarse, entre otras, la prestación del servicio bajo modalidad remota, el cambio temporal de sede o lugar de trabajo, la

reasignación temporal de funciones, la separación temporal del cargo o el disfrute de vacaciones causadas. La adopción de cualquiera de estas medidas no constituirá una sanción anticipada ni implicará un prejuizgamiento sobre la responsabilidad del trabajador.

e. El trabajador podrá hacerse acompañar en la diligencia de descargos por hasta dos (2) personas, quienes podrán ser compañeros de trabajo, trabajadores sindicalizados o directivos sindicales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los acompañantes podrán intervenir al finalizar la exposición del trabajador, con el fin de formular observaciones o presentar argumentos relacionados con los hechos objeto de investigación, debiendo mantener el respeto, el orden y la disciplina propios de la diligencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La participación de los acompañantes no sustituye el ejercicio directo del derecho de defensa que corresponde al trabajador.

f. La audiencia de descargos se llevará a cabo una vez vencido el término mínimo de cinco (5) días hábiles otorgado al trabajador para ejercer su derecho de defensa, solicitar o aportar pruebas y pronunciarse frente a los hechos investigados.

Dicho término se contará a partir del día hábil siguiente a la notificación efectiva de la comunicación escrita de apertura del proceso disciplinario.

g. Agotado el ejercicio de descargos, el trabajador podrá solicitar, al finalizar la diligencia, la práctica de pruebas adicionales que considere necesarias para el ejercicio de su derecho de defensa frente a los hechos que se le imputan.

Las pruebas solicitadas serán decretadas cuando resulten pertinentes, conducentes y útiles, y deberán practicarse dentro de un término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de su decreto.

h. Escuchados los descargos y practicadas las pruebas decretadas, o cuando la diligencia no se realice por inasistencia injustificada del trabajador, la CAJA DE COMPENSACIÓN

FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA adoptará decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

i. La decisión será adoptada por la Jefatura del Departamento de Gestión Laboral, quien deberá evaluar integralmente los hechos investigados, los descargos presentados y las pruebas recaudadas o practicadas, y emitir decisión motivada en la que determine, de manera expresa, si hay lugar a la imposición de sanción disciplinaria, al archivo del proceso o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según corresponda.

j. Una vez notificada la decisión disciplinaria, el trabajador podrá interponer recurso de apelación contra la sanción impuesta, ante la Gerencia de lo Humano y Capacidades de Gestión, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación.

Si vencido dicho término el recurso no fuere interpuesto, se procederá a la aplicación efectiva de la sanción correspondiente, la cual será notificada al trabajador.

k. Cuando la decisión adoptada corresponda a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, esta quedará en firme con su notificación, sin que proceda recurso de apelación en sede interna.

PARÁGRAFO: El recurso de apelación no procederá cuando los hechos se encuentren debidamente acreditados en situación de flagrancia. En los demás casos, incluida la confesión, el trabajador conservará el derecho a interponer el recurso, el cual se resolverá teniendo en cuenta la confesión como elemento de valoración probatoria, sin que su presentación implique per se la ratificación automática de la sanción impuesta.

l. Interpuesto el recurso de apelación ante la Gerencia de lo Humano y Capacidades de Gestión, este deberá resolverlo y comunicar la decisión correspondiente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su recepción.

m. Durante el trámite del recurso de apelación, el trabajador podrá ser separado temporalmente del ejercicio de sus funciones y responsabilidades, hasta tanto sea notificada la decisión de segunda instancia.

n. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con omisión del procedimiento aquí establecido.

ARTÍCULO 46. En los casos en que se considere pertinente, el departamento de Gestión laboral podrá realizar registro audiovisual o sonoro de la diligencia de descargos, dejando constancia de ello en el acta respectiva.

PARÁGRAFO. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Todas las personas que intervengan o tengan conocimiento del proceso disciplinario, en cualquiera de sus etapas, están obligadas a guardar reserva sobre su existencia, contenido y resultado, y a no divulgar la información a personas ajenas al mismo. La violación de esta reserva constituirá falta disciplinaria en los términos del presente Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran derivarse.

ARTÍCULO 47. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: El proceso disciplinario se adelantará en observancia del principio de inmediatez, garantizando una relación razonable entre la fecha en que COMFENALCO ANTIOQUIA tenga conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de falta, la apertura formal del proceso disciplinario y la adopción de la decisión correspondiente.

PARÁGRAFO PRIMERO. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA APRENDICES. En atención a la naturaleza formativa del contrato especial de trabajo y de conformidad con la normativa vigente aplicable, el procedimiento previsto en el presente capítulo se aplicará a los aprendices en etapa práctica o productiva según el caso, con las siguientes reglas especiales:

1. Cuando se tenga conocimiento de una novedad o situación disciplinaria relacionada con un aprendiz, esta deberá ser informada al Departamento de Gestión Laboral y Servicios Externos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se tuvo conocimiento de los hechos.
2. Citación y derecho de defensa. El aprendiz será citado formalmente a diligencia en la que se le informarán de manera clara y precisa los hechos que se le atribuyen, garantizando su derecho de defensa. Para tal efecto, se le concederá un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la comunicación de la citación, para presentar descargos, aportar y solicitar pruebas, y ejercer plenamente su derecho de contradicción.
3. Agotamiento del debido proceso. Se garantizará en todo momento el respeto del debido proceso, lo cual comprende la comunicación formal de los hechos, la oportunidad de defensa, la valoración objetiva de las pruebas y la adopción de una decisión motivada.
4. Intervención del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA o de la Institución Educativa a la cual pertenezca el aprendiz. Previo a la adopción de cualquier decisión que pueda dar lugar a llamado de atención, suspensión o terminación del contrato de aprendizaje por justa causa, el Departamento de Gestión Laboral deberá informar al Centro de Formación del SENA o a la Institución Educativa Correspondiente, remitiendo los soportes del procedimiento adelantado, con el fin de garantizar la articulación con el proceso formativo y la observancia de las disposiciones aplicables.
5. A la conducta le serán aplicables los criterios de graduación de las sanciones previstos en el presente capítulo, así como la escala de faltas y sanciones establecida en el Capítulo XIX de este Reglamento.

En todo caso, Comfenalco - Antioquia se abstendrá de adoptar decisiones unilaterales por fuera de los eventos expresamente previstos en la normativa vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Con carácter previo a la apertura formal y notificación de la investigación disciplinaria al aprendiz, COMFENALCO ANTIOQUIA informará al Centro de Formación del SENA o a la institución educativa correspondiente sobre la existencia de los hechos presuntamente constitutivos de falta, remitiendo una descripción general de los mismos y los soportes disponibles hasta ese momento.

La respuesta o pronunciamiento de la entidad educativa no constituye requisito de procedibilidad para la apertura del proceso disciplinario, pero deberá ser tomada en cuenta como elemento de contexto en la valoración integral de los hechos y en la determinación de la medida a adoptar, en coherencia con el carácter pedagógico y formativo que rige este tipo de vinculación.

ARTÍCULO 48. CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. El término de duración de la suspensión se fijará de acuerdo con los siguientes criterios agravantes:

- a. Haber sido sancionado disciplinariamente por la misma conducta que se investiga.
- b. El perjuicio económico, operacional o reputacional para la Organización.
- c. El impacto negativo causado en cualquiera de los grupos de interés.
- d. Atribuir la responsabilidad, infundadamente a un tercero.
- e. La intencionalidad de la conducta.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49. COMFENALCO ANTIOQUIA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones distintas a las previstas en el presente Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las consecuencias derivadas del proceso disciplinario se impondrán de acuerdo con la comprobación de los hechos, las pruebas recaudadas y la gravedad de la falta, pudiendo consistir en: i) Llamado de atención con copia a la hoja de vida, ii) Suspensión disciplinaria, iii) Exoneración y cierre del proceso disciplinario sin imposición de sanción.

PARÁGRAFO 1. Cuando la sanción consista en suspensión del contrato de trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia. (Art. 112 C.S.T.)

ARTÍCULO 50. FALTAS GRAVES. Se establecen las siguientes faltas graves, calificadas como tales por el Código Sustantivo de Trabajo y por este Reglamento Interno de Trabajo, las cuales darán lugar mínimamente a la suspensión disciplinaria hasta la terminación del contrato de trabajo por justa causa, aun siendo la primera vez, sin derecho a indemnización por parte del empleador, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, agresión verbal o escrita, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, el personal a cargo, los compañeros de trabajo, usuarios, proveedores y el personal asignado a la seguridad de la organización.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia

- que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
 5. Cualquier violación grave de las Obligaciones o Prohibiciones Especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y artículos 42, 44 y 80 del Reglamento Interno de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contrato individual de trabajo y políticas de COMFENALCO ANTIOQUIA.
 6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
 7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de COMFENALCO ANTIOQUIA.
 8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
 9. La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de COMFENALCO ANTIOQUIA o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 13. Concurrir al lugar de trabajo bajo efectos de bebidas alcohólicas, estupefacientes, o drogas enervantes o psicotrópicas no medicadas.
 14. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador y sin dar

aviso alguno al jefe inmediato.

15. Introducir o ingerir bebidas alcohólicas, estupefacientes, drogas o medicamentos psicotrópicos no prescritos durante la jornada de trabajo, en los vehículos o en los predios de la Organización.
16. Promover disputas, enfrentamientos o escándalos en los lugares de trabajo.
17. Portar armas de cualquier clase en el centro de trabajo, salvo el caso del personal de guardianía o vigilancia y aquel que esté autorizado por escrito.
18. Desatender o suspender la ejecución de las labores, promover o participar en dichas suspensiones o abandonar el sitio de trabajo sin fundamento legal.
19. Boicotear o limitar maliciosamente su trabajo o el de los demás con el objeto de reducir los volúmenes de producción de la Organización.
20. Exigir a los colaboradores, usuarios, proveedores o terceros de la Organización la entrega de dinero, propinas o beneficios por los servicios prestados a ellos.
21. Tomar o usar arbitrariamente cualquier bien de propiedad de los usuarios, proveedores, colaboradores o de la Organización para el provecho propio.
22. Firmar a nombre de la Organización o utilizar para cualquier fin y a través de cualquier medio el nombre de COMFENALCO ANTIOQUIA sin la autorización expresa o escrita sin seguir el procedimiento correspondiente.
23. Hacer competencia a la Organización o comercializar con sus productos o materias primas, o prestar asesoría o servicios profesionales a negocios de la misma rama de actividad.
24. Cometer actos que extralimiten los roles y responsabilidades del trabajador.
25. Divulgar cualquier dato de carácter reservado de la Organización, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento, haya o no suscrita cláusula de confidencialidad.
26. Realizar durante las horas de trabajo, dentro y fuera de la Organización según el cargo que desempeñe, trabajos para otras personas naturales o jurídicas, sin autorización

escrita concedida por el empleador.

27. El uso indebido de los recursos tecnológicos de la Organización y préstamo de claves personales o password que se asignen para el ingreso a los equipos, programas informáticos, así como la instalación de software no licenciado y cualquier conducta que atente contra las políticas de seguridad informática y de la información de la organización.
28. Solicitar préstamos especiales de dinero o cualquier tipo de bien o ayuda económica a los usuarios, colaboradores o proveedores de la Organización, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquiera clase.
29. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afectan los intereses de la Organización.
30. Hacer uso o tomar prestado para fines no permitidos los dineros o bienes que le son encomendados por la Organización.
31. Presentar cuentas de gastos ficticias o adulteradas.
32. Reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
33. La violación de cualquier norma contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
34. Incurrir en conductas de fraude acorde con las definiciones organizacionales.

ARTÍCULO 51. Son consideradas faltas leves las que se señalan a continuación y podrán conllevar desde un llamado de atención hasta una suspensión disciplinaria de uno (1) a ocho (8) días. Se hace expreso que el presente artículo contiene una lista enunciativa y no taxativa, de tal forma que la Organización podrá calificar como falta leve todo incumplimiento que no se encuentre calificado como grave.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a la Organización.
2. La falta en el trabajo en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando haya

aviso por parte del trabajador y no cause perjuicio a la Organización.

3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO. Las faltas antes referidas podrán ser consideradas faltas graves en el momento en que se reincida en la misma.

ARTÍCULO 52. COMFENALCO ANTIOQUIA no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de alguna de las faltas antes mencionadas y sancionadas, como tampoco el descanso dominical remunerado.

ARTÍCULO 53. COMFENALCO ANTIOQUIA llevará un registro de las faltas cometidas por el trabajador y las sanciones aplicadas, para conocer si son faltas repetitivas o reincidentes y ser tenidas en cuenta como antecedentes disciplinarios que califiquen para aplicación de nuevas sanciones o para promociones en el trabajo en un período de un (1) año, contado hacia atrás, a partir de la última falta cometida.

CAPITULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 54. Entiéndase acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por COMFENALCO - ANTIOQUIA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Organizacional y el buen ambiente en la Organización y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, COMFENALCO ANTIOQUIA ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Declaración expresa de COMFENALCO ANTIOQUIA contra el acoso laboral, que se deriva de su convicción ética que el trabajo es fundamento de la dignidad humana y la mayor fuente de autoestima, realización y satisfacción.
- b) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- c) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Organización.
- d) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente; Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Organizacionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Organización, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes; Las demás

actividades que en cualquier tiempo estableciere la Organización para desarrollar el propósito propuesto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 56. COMITÉ DE CONVIVENCIA. La Organización tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá ser conformado por aquellos a quienes se les haya formulado alguna queja de acoso laboral o que lo hayan padecido en los últimos doce (12) meses anteriores a la elección.

COMFENALCO ANTIOQUIA designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

los trabajadores, y mediante escrutinio público, previa convocatoria a elecciones que realizará la Organización para cada periodo electoral.

PARÁGRAFO. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 57. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Para el efecto, se dispone como canal oficial para el recibo de las quejas el correo electrónico

comitedeconvivencialaboral@comfenalcoantioquia.com

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de COMFENALCO ANTIOQUIA.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de COMFENALCO ANTIOQUIA, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de COMFENALCO ANTIOQUIA las recomendaciones para el desarrollo.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a Gestión Humana.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Organización.

ARTÍCULO 58. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública u Organización privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Organización, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 59. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Organización.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al

cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Organización.

ARTÍCULO 60. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 61. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles casos de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas, construirá con tales personas la recuperación del medio laboral; si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales promoverá, entre los involucrados, compromisos de convivencia. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la Caja para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 62. La Organización garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

ARTÍCULO 63. COMFENALCO ANTIOQUIA, a través de la dependencia responsable del Dpto de Gestión Laboral, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollaran las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Organización, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO. Serán causas del retiro del comité: La terminación del contrato de trabajo; Haber sido sujeto de imposición de una sanción disciplinaria como colaborador, por una falta grave y que las conductas que motivaron esta, sean consideradas un obstáculo sustancial para el cumplimiento de los fines y objetivos del Comité, en este caso, y apegados al reglamento interno del trabajo; Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité; Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas sin una justificación; La renuncia presentada por el miembro del Comité.

CAPÍTULO XXI

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA CAJA – POLITICA PAPAVD

ARTÍCULO 64: El presente capítulo tiene por objeto incorporar al Reglamento Interno de Trabajo de Comfenalco Antioquia los lineamientos, procedimientos e instancias de la Política Institucional para la Prevención, Atención y Protección del Acoso, la Violencia y la Discriminación en el Mundo del Trabajo (Política PAPAVD), con el fin de garantizar entornos laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de cualquier forma de maltrato, exclusión o discriminación.

ARTÍCULO 65: Las disposiciones del presente capítulo son de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas a Comfenalco Antioquia, independientemente de la modalidad de su relación contractual, nivel jerárquico o funciones. Su aplicación comprende:

a) Colaboradores: trabajadores con contrato laboral, prestadores de servicios, pasantes,

practicantes y voluntarios. b) Empleados y empleadas en misión: personas contratadas a través de empresas de servicios temporales. c) Contratistas, consultores, aliados estratégicos y proveedores. d) Personas con vínculo finalizado, cuando los hechos se hubieren presentado durante la vigencia de la relación laboral o contractual, e) Visitantes y terceros que interactúen con la organización en el marco de las actividades institucionales.

El ámbito de aplicación cubre todos los espacios físicos, virtuales e híbridos en que se desarrollen actividades relacionadas con la Caja, incluyendo desplazamientos laborales y actividades institucionales fuera del horario de trabajo.

ARTÍCULO 66: La Caja declara los siguientes principios como base de toda actuación derivada de este capítulo: Respeto por la dignidad humana; Tolerancia cero frente al acoso, la violencia y la discriminación; Confidencialidad y protección de la información; No revictimización; Debido proceso e imparcialidad; Debida diligencia institucional; Corresponsabilidad y participación; Enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad; Accesibilidad universal.

ARTÍCULO 67. Conductas Prohibidas. Queda expresamente prohibido en todos los espacios y modalidades de trabajo: Ejercer cualquier forma de acoso laboral (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral); Realizar conductas de acoso sexual de naturaleza física, verbal o no verbal; Incurrir en actos de violencia física, psicológica, sexual, económica o simbólica contra cualquier persona vinculada a la organización; Discriminar a una persona por razón de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, discapacidad, edad, religión, ideología política u otras condiciones personales o sociales; Tomar represalias contra quien presente una queja, reporte o denuncia, o contra testigos o acompañantes del proceso; Divulgar información relacionada con casos en trámite que comprometa la confidencialidad de las partes involucradas; Presentar denuncias falsas o de mala fe con el propósito de causar perjuicio a una persona.

PARÁGRAFO: La inobservancia de las prohibiciones previstas en el presente capítulo dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en este Reglamento y en la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

ARTÍCULO 68. Derechos de las víctimas: Recibir atención inmediata, integral y oportuna, con medidas de prevención, protección y no repetición; ser informada de manera clara sobre sus derechos, el proceso y los tiempos de atención; No ser objeto de represalias, cambios contractuales injustificados ni afectación en su estabilidad laboral; No ser revictimizada mediante juicios de valor, confrontaciones innecesarias o reiteración del relato; Recibir acompañamiento psicológico, jurídico y psicosocial por personal capacitado con enfoque diferencial; Acceder a mecanismos de protección inmediata (reubicación, teletrabajo, restricción de contacto).

ARTÍCULO 69. Derechos de la persona denunciada: Ser informada oportunamente sobre los hechos denunciados y las pruebas disponibles; Ejercer el derecho a la defensa, presentar pruebas y contar con asesoría jurídica; Recibir un trato digno, sin vulneración de sus derechos mientras se esclarecen los hechos; No ser objeto de sanciones sin que se haya completado el proceso establecido en esta política y/o procedimiento administrativo sancionatorio; Gozar de la garantía del debido proceso conforme al artículo 29 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 70. Canales Para La Presentación De Quejas Y Denuncias. Toda persona vinculada a Comfenalco Antioquia podrá reportar situaciones de acoso, violencia o discriminación a través de los canales institucionales habilitados, los cuales garantizarán la confidencialidad, el respeto, la diligencia y la atención oportuna de los casos. Para tal efecto, la Caja dispondrá de mecanismos de recepción mediante correo corporativo, línea directa a través del aplicativo Teams y presentación verbal o escrita ante la Jefatura de Gestión Laboral y Servicios Externos, conforme a los lineamientos establecidos en la Política PPAVD y demás procedimientos institucionales aplicables.

PARÁGRAFO: En los casos relacionados con presunto acoso sexual, la denuncia podrá presentarse de manera anónima cuando las circunstancias así lo ameriten y permitan garantizar la protección de la presunta víctima. Para los casos de presunto acoso laboral, la denuncia deberá presentarse de manera identificada, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 1010 de 2006.

Para efectos de la presente política se entenderá que los canales para la presentación de quejas y denuncias podrán ser activados paralelamente y que estos no son excluyentes entre sí.

ARTÍCULO 71. Instancia Responsables de la Atención. La Caja ha dispuesto las siguientes instancias institucionales para la atención de los casos: el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), encargado de prevenir, recibir, analizar y dar trámite a situaciones de presunto acoso laboral, promoviendo espacios de diálogo, seguimiento y mejora del clima organizacional conforme a la Ley 1010 de 2006; y el Comité PPAVD, instancia institucional de carácter integral encargada de articular y coordinar las acciones de prevención, atención y protección frente a situaciones de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación y demás formas de violencia en el mundo del trabajo, bajo un enfoque diferencial, interseccional y complementario al COCOLA.

ARTÍCULO 72. Constitución y Vigencia del Comité PPAVD. El Comité PPAVD estará conformado por tres (3) integrantes, designados por la organización conforme a criterios de idoneidad, confidencialidad, imparcialidad y conocimiento técnico, quienes asumirán los siguientes roles:

- 1. Coordinador del Comité PPAVD,** quien será la persona responsable de liderar el funcionamiento del Comité, convocar y presidir las sesiones, coordinar la aplicación de la normativa vigente y emitir los informes y conceptos que correspondan.
- 2. Delegado de Prevención y Bienestar,** quien será la persona responsable de promover estrategias de prevención, formación y sensibilización, brindar

acompañamiento durante las rutas de atención y recomendar medidas de protección cuando resulte necesario.

- 3. Delegado de Seguimiento y Control**, quien será la persona responsable de verificar el cumplimiento de los lineamientos y protocolos internos, realizar seguimiento a las medidas adoptadas y consolidar los reportes de gestión y trazabilidad de los casos.

PARÁGRAFO PRIMERO: La conformación, funcionamiento, participación y criterios de designación de los integrantes del Comité PAPAVID se realizará conforme a las disposiciones, principios y lineamientos establecidos en la Política PAPAVID y demás instrumentos institucionales que la desarrollen o complementen.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No podrán integrar el Comité PAPAVID las personas que tengan una queja vigente relacionada con conductas de acoso, violencia o discriminación, ni quienes hayan sido víctimas de este tipo de conductas dentro de los doce (12) meses anteriores a su designación, con el fin de garantizar la imparcialidad, reserva y transparencia de las actuaciones adelantadas.

ARTÍCULO 73. Ruta de Atención Integral – Procedimiento.

La Ruta de Atención Integral para la atención de casos relacionados con acoso, violencia o discriminación en el mundo del trabajo comprenderá la recepción de la queja o denuncia a través de los canales institucionales habilitados; la radicación y evaluación inicial del caso para definir la instancia competente; la activación de medidas de protección y acompañamiento cuando resulten necesarias; la investigación y análisis de los hechos mediante las actuaciones técnicas correspondientes; la adopción de decisiones, medidas correctivas o remisiones a las autoridades competentes; y, finalmente, el seguimiento, cierre y consolidación de acciones orientadas a la prevención, mejora continua y no repetición, garantizando en todo momento la confidencialidad, el debido proceso y la no revictimización.

PARÁGRAFO: La investigación interna tendrá un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la recepción formal de la queja o denuncia. El proceso podrá

suspenderse cuando su continuidad dependa del resultado de un trámite adelantado por autoridad competente externa (pausa administrativa por proceso externo).

ARTÍCULO 74. Medidas De Protección inmediata. Cuando se identifique riesgo para la integridad física, emocional o laboral de la persona denunciante, la organización activará de manera inmediata las siguientes medidas, según la naturaleza del caso: Reubicación o cambio temporal del lugar o modalidad de trabajo, separación preventiva de las partes para evitar contacto directo, canalización prioritaria a atención psicosocial especializada, protección de la identidad y confidencialidad de la información, orientación jurídica con acceso a asesoría especializada, acompañamiento para la activación de canales judiciales o administrativos externos.

Las medidas de protección se adoptarán de forma proporcional, concertada y respetuosa, priorizando siempre la seguridad, el bienestar y la dignidad de la persona afectada.

ARTÍCULO 75. Régimen de Sanciones. Las conductas que contravengan las disposiciones del presente capítulo podrán dar lugar a la adopción de medidas preventivas, correctivas o sancionatorias, de manera proporcional a la gravedad de los hechos y en estricto cumplimiento del debido proceso. Dichas medidas podrán incluir llamados de atención, capacitaciones obligatorias, planes de formación, reubicaciones laborales o funcionales, suspensiones disciplinarias, terminación del contrato de trabajo con justa causa y, cuando corresponda, la remisión del caso a las autoridades competentes para las actuaciones legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO: Las sanciones no excluyen las acciones penales, civiles o administrativas que procedan ante las autoridades competentes. La imposición de sanciones requerirá el agotamiento previo del procedimiento establecido en este capítulo y en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 76. Confidencialidad y Manejo de la Información. Toda la información relacionada con casos de acoso, violencia y discriminación tendrá carácter estrictamente

confidencial y será tratada conforme a los principios de reserva, protección de datos, debido proceso y no revictimización. El acceso a la información estará limitado únicamente a las personas directamente involucradas en el trámite y a las instancias competentes autorizadas; los registros y soportes serán custodiados bajo medidas de seguridad y control de acceso; y la información consolidada podrá ser utilizada de manera anonimizada para fines de seguimiento, análisis institucional y mejora continua. La divulgación no autorizada de la información constituirá falta disciplinaria y dará lugar a las medidas correspondientes conforme a la normativa vigente y al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 77. Seguimiento, Registros y Mejora. El Comité PAPAVID elaborará informes semestrales sobre los casos atendidos, las medidas adoptadas y las acciones preventivas implementadas. Dichos informes serán presentados de forma anonimizada a la instancia coordinadora. La presente política y el procedimiento aquí establecido serán objeto de revisión periódica para incorporar aprendizajes institucionales y adaptarse a los cambios normativos.

CAPITULO XXII

MODALIDADES DE TELETRABAJO.

ARTÍCULO 78: De conformidad con la Ley 1221 de 2008, modificada por la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo podrá revestir una o más de las siguientes modalidades, según se acuerde entre COMFENALCO ANTIOQUIA y el trabajador mediante otrosí escrito al contrato de trabajo:

1. Teletrabajo autónomo. El trabajador elige libremente el lugar desde el cual presta sus servicios de manera remota, pudiendo ser su domicilio u otro lugar que garantice las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

2. Teletrabajo móvil. El trabajador no cuenta con un lugar fijo de trabajo y realiza sus funciones desplazándose o desde distintos lugares, utilizando dispositivos tecnológicos móviles para el cumplimiento de sus responsabilidades.

3. Teletrabajo híbrido. Combina períodos de trabajo remoto con períodos de trabajo presencial, según la distribución acordada entre las partes. Esta modalidad exige claridad en la programación de los días presenciales y remotos, y flexibilidad responsable de ambas partes para su ajuste cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

4. Teletrabajo transnacional. Se presenta cuando el trabajador, vinculado mediante contrato de trabajo celebrado en Colombia, desarrolla sus funciones desde otro país. En este caso, COMFENALCO ANTIOQUIA deberá precisar en el acuerdo respectivo la legislación laboral aplicable, y garantizará en todo momento la cobertura en salud y riesgos laborales del trabajador desde Colombia, conforme a lo dispuesto por la Ley 2466 de 2025. El trabajador deberá cumplir con los requisitos migratorios del país desde el cual presta sus servicios, siendo su responsabilidad exclusiva cualquier situación derivada del incumplimiento de dichas obligaciones.

5. Teletrabajo temporal o emergente. Se aplica en situaciones excepcionales tales como emergencias sanitarias, desastres naturales, calamidades o circunstancias de fuerza mayor que impidan la prestación presencial del servicio. Esta modalidad tendrá una duración determinada por la vigencia de la situación que la origina, sin perjuicio de las normas aplicables al trabajo en casa reguladas por la Ley 2121 de 2021.

PARÁGRAFO. El tránsito entre modalidades presencial y de teletrabajo, o entre diferentes modalidades de teletrabajo, requerirá acuerdo escrito entre las partes. En ningún caso el teletrabajo podrá imponerse unilateralmente por el empleador como mecanismo de sanción, ni podrá el trabajador exigirlo como derecho absoluto, salvo en los casos expresamente previstos por la ley, como la jornada flexible para cuidadores contemplada en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES DE COMFENALCO ANTIOQUIA EN EL TELETRABAJO.

En desarrollo de las modalidades de teletrabajo, COMFENALCO ANTIOQUIA tendrá las siguientes obligaciones:

1. Dotación tecnológica. Suministrar al teletrabajador los equipos, herramientas, aplicativos y elementos de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones, en condiciones adecuadas de funcionamiento y seguridad.
2. Auxilio de conectividad. Reconocer el auxilio de conectividad en los términos establecidos por la Ley 2466 de 2025, cuando el trabajador devengue hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Este auxilio sustituye el auxilio de transporte para los teletrabajadores y constituye base para la liquidación de prestaciones sociales.
3. Seguridad y salud en el teletrabajo. Incluir al teletrabajador en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizando la identificación y valoración de los riesgos propios de su lugar de trabajo remoto, y adoptando las medidas preventivas correspondientes.
4. Inspección del lugar de teletrabajo. Inspección del lugar de teletrabajo. Con el consentimiento previo y expreso del trabajador, COMFENALCO ANTIOQUIA podrá realizar visitas de inspección presenciales o virtuales al lugar de teletrabajo, así como efectuar verificaciones a través de fotografías, videos u otros medios tecnológicos, con el fin de validar las condiciones de seguridad, ergonomía, salubridad y demás requisitos asociados al desarrollo adecuado de las labores.
5. Igualdad de condiciones. Garantizar que los teletrabajadores tengan igualdad de acceso a oportunidades de formación, desarrollo, evaluación de desempeño, beneficios y demás condiciones laborales frente a los trabajadores presenciales.
6. Desconexión laboral. Respetar y garantizar el derecho a la desconexión del teletrabajador en los términos del Capítulo XXIII de este Reglamento y la Ley 2191 de 2022, reconociendo que la modalidad remota exige un compromiso reforzado con este derecho.

ARTÍCULO 80. OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR. El trabajador que preste sus servicios en cualquiera de las modalidades de teletrabajo deberá:

1. Realizar un uso adecuado, responsable y exclusivo de los equipos, herramientas y aplicativos suministrados por COMFENALCO ANTIOQUIA para el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de permitir su uso por terceros o para fines ajenos a la labor contratada.
2. Cumplir con las políticas de seguridad de la información, protección de datos personales y seguridad y salud en el trabajo aplicables a su modalidad de trabajo.
3. Garantizar la confidencialidad de la información, documentos y programas a los que tenga acceso debido a sus funciones, con especial diligencia dada la naturaleza remota de su prestación.
4. Cumplir con la jornada de trabajo pactada, los objetivos, metas e indicadores acordados, y participar en los mecanismos de seguimiento y control de la jornada que COMFENALCO ANTIOQUIA implemente, siempre que estos sean razonables y no invasivos de su vida privada.
5. Acondicionar y mantener el espacio desde el cual desarrolla el teletrabajo en condiciones ergonómicas, de iluminación, ventilación y seguridad adecuadas, e informar a COMFENALCO ANTIOQUIA cualquier condición de riesgo que identifique en dicho espacio.
6. Reportar de manera inmediata cualquier accidente de trabajo que ocurra en el lugar y durante el horario de teletrabajo, siguiendo los mismos procedimientos aplicables a los accidentes presenciales, dado que los accidentes ocurridos en estas condiciones tienen la misma cobertura de riesgos laborales.
7. Informar oportunamente al área de Tecnología e Informática cualquier novedad, falla o incidente que se presente con los equipos y aplicativos suministrados.

8. Restituir los equipos y elementos suministrados al finalizar la relación laboral o al regresar a la modalidad presencial, en buen estado, descontando el deterioro natural derivado del uso normal.
9. Ejercer y respetar el derecho a la desconexión laboral, absteniéndose de generar requerimientos a compañeros o colaboradores fuera de la jornada de trabajo, en armonía con el Capítulo XXIII de este Reglamento.
10. Cumplir con la Política de Teletrabajo de COMFENALCO ANTIOQUIA y las demás disposiciones internas aplicables a esta modalidad.
11. Realizar personalmente las labores y funciones inherentes a su cargo, absteniéndose de delegarlas, cederlas, transferirlas o permitir que sean ejecutadas por terceros, bajo cualquier modalidad, sin autorización previa, expresa y escrita de la de la Caja.
12. Cumplir en todo momento los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en los artículos 37, 42 y 44 del presente Reglamento.

CAPITULO XXIII

DESCONEXION LABORAL.

ARTÍCULO 81: COMFENALCO ANTIOQUIA, en garantía del respeto a la dignidad, el bienestar y la vida personal y familiar de sus trabajadores, reconoce y protege el derecho a la desconexión laboral consagrado en la Ley 2191 de 2022, reforzado por la Ley 2466 de 2025 en el marco de la reducción gradual de la jornada laboral y la regulación del teletrabajo. Este derecho aplica a todos los trabajadores sin distinción de cargo, modalidad de contrato o forma de prestación del servicio.

En virtud de este derecho, COMFENALCO ANTIOQUIA garantiza:

1. Derecho a la desconexión efectiva. Los trabajadores no estarán obligados a responder comunicaciones, atender requerimientos ni realizar actividades laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, incluyendo los períodos de descanso diario, días de descanso obligatorio, festivos, vacaciones, licencias e incapacidades.

Las únicas excepciones admisibles son las situaciones de fuerza mayor o emergencia operativa debidamente justificadas, las cuales deberán ser comunicadas de forma expresa por un líder facultado para ello, con indicación clara de su naturaleza excepcional. Estas situaciones no podrán convertirse en práctica habitual ni utilizarse como mecanismo para extender la jornada de manera encubierta.

2. Respeto al tiempo personal y familiar. COMFENALCO ANTIOQUIA garantizará que los períodos de descanso, días de descanso obligatorio, festivos, licencias, vacaciones y tiempos de cuidado personal o familiar sean respetados sin interrupciones laborales. Ningún trabajador podrá ser presionado, directa o indirectamente, para mantenerse disponible durante estos períodos.

3. Obligaciones especiales para líderes. Los trabajadores que ejerzan roles de liderazgo tienen una responsabilidad reforzada en la garantía de este derecho. En consecuencia, los líderes deberán abstenerse de enviar comunicaciones, asignar tareas, convocar reuniones o generar cualquier tipo de requerimiento laboral a sus equipos fuera del horario de trabajo, salvo en los casos excepcionales previstos en el numeral 1 de este artículo. El incumplimiento reiterado de esta obligación será considerado falta disciplinaria en los términos del presente Reglamento.

4. Uso responsable de medios tecnológicos. Las herramientas digitales y de comunicación institucional, incluyendo correo electrónico, plataformas colaborativas, mensajería instantánea y llamadas telefónicas, deberán emplearse dentro de la jornada laboral. Su uso fuera de horario quedará restringido a las excepciones establecidas en el numeral 1.

COMFENALCO ANTIOQUIA podrá implementar mecanismos tecnológicos que faciliten el cumplimiento de esta disposición, como la configuración de avisos automáticos de fuera de horario o la restricción de notificaciones institucionales en períodos de descanso.

5. Protección reforzada para trabajadores en modalidades remotas. Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidades de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo híbrido o trabajo en casa tendrán una protección especial en el ejercicio de este derecho, dado que la difuminación entre el espacio laboral y personal representa un riesgo mayor de vulneración de la desconexión. Para estos trabajadores, COMFENALCO ANTIOQUIA definirá en el respectivo acuerdo de teletrabajo o trabajo remoto los mecanismos específicos que garanticen la separación efectiva entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.

6. Protección contra represalias. Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones, represalias, evaluaciones negativas, exclusión de oportunidades de desarrollo o cualquier otra forma de trato desfavorable por ejercer su derecho a la desconexión laboral. Cualquier conducta en contrario será considerada falta disciplinaria y podrá dar lugar a las acciones legales correspondientes.

7. Mecanismo de reporte. El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá reportarlo al Departamento de Gestión Laboral o a través de la Línea Ética institucional. COMFENALCO ANTIOQUIA investigará cada reporte con diligencia y adoptará las medidas correctivas que correspondan, garantizando la confidencialidad del proceso y la protección del trabajador frente a cualquier represalia.

8. Promoción del bienestar y la cultura de desconexión. COMFENALCO ANTIOQUIA fomentará prácticas de organización del trabajo que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, a través de capacitaciones, sensibilización y el ejemplo institucional de

sus líderes. El respeto por la desconexión será un criterio valorado en la evaluación del liderazgo dentro de la organización.

PARÁGRAFO. El tiempo de trabajo suplementario que excepcionalmente se realice fuera de la jornada ordinaria, en los casos autorizados por la ley y el presente Reglamento, no contradice el derecho a la desconexión, siempre que sea voluntario, previamente acordado, debidamente registrado y remunerado con los recargos legales correspondientes conforme a la Ley 2466 de 2025. En ningún caso la disponibilidad permanente podrá ser exigida como condición implícita del cargo.

CAPÍTULO XXIV

DEL CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 82. NATURALEZA JURÍDICA. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial y a término fijo. Su finalidad es facilitar la formación profesional metódica y completa de personas naturales en oficios, actividades u ocupaciones requeridas por la Empresa, combinando la formación teórica en una entidad autorizada con la práctica en esta organización.

ARTÍCULO 83. DURACIÓN. La duración del contrato de aprendizaje será la pactada en el respectivo documento, sin que en ningún caso pueda ser superior a treinta y seis (36) meses. Este término comprende tanto la fase lectiva como la fase práctica o productiva.

ARTÍCULO 84. ELEMENTOS ESENCIALES. Para la validez de esta relación especial, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- **Carácter Personal:** La actividad debe ser ejecutada personalmente por el aprendiz.

- Subordinación Formativa: El aprendiz estará sujeto a las instrucciones de la Empresa en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, siempre que estas se relacionen con su plan de formación y el giro ordinario de los negocios.
- Remuneración (Apoyo de Sostenimiento): El aprendiz recibirá un pago mensual que se registrará bajo las siguientes reglas:

-Fase Lectiva: El equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

-Fase Práctica: El equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

PARÁGRAFO. En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado a través de convenios colectivos, contratos colectivos o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 85. ARL Y PRESTACIONES SOCIALES. Dada la naturaleza laboral especial del contrato, la Empresa asumirá las siguientes obligaciones:

- Salud: Afiliación y pago del 100% de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud durante todas las fases del contrato.
- Riesgos Laborales: Afiliación y pago de la ARL durante la fase práctica o productiva para cubrir los riesgos asociados a la actividad desempeñada.
- Pensiones: Realización de los aportes al Sistema General de Pensiones de acuerdo con la normativa vigente para contratos laborales.
- Prestaciones: El aprendiz tendrá derecho al pago proporcional de prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías, conforme a lo establecido para los contratos a término fijo en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 86. JORNADA Y DESCANSOS. El aprendiz cumplirá con la jornada laboral establecida para los demás trabajadores de la Empresa, sin exceder los límites legales. Así mismo, tendrá derecho a disfrutar de descansos remunerados y vacaciones proporcionales al tiempo laborado, según lo dispuesto en la ley laboral.

ARTÍCULO 87. INCUMPLIMIENTO Y TERMINACIÓN. El incumplimiento de las obligaciones académicas o de las normas disciplinarias contenidas en este Reglamento por parte del aprendiz, dará lugar a la terminación del contrato siguiendo el debido proceso establecido en el Capítulo de Régimen Disciplinario.

CAPITULO XXV

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 88. COMFENALCO ANTIOQUIA publicara este Reglamento en la Intranet Corporativa, con el fin de que todo trabajador pueda acceder y consultar su texto en cualquier momento. Así mismo, COMFENALCO ANTIOQUIA hará entrega del contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo a todos y cada uno de sus trabajadores en medio magnético, enviado por correo electrónico.

Fecha: 26 de junio del 2026.

