

# Reglamento Interno de Trabajo



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

© 2025. **C & M Consultores S.A.S.** Todos los derechos reservados.  
Documento oficial. Prohibida su reproducción o modificación  
sin autorización expresa.

## CAPÍTULO I

# INTRODUCCIÓN

**ARTÍCULO 1°. Ámbito de aplicación.** El presente Reglamento Interno de Trabajo, actualizado conforme a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, es expedido por la empresa **C & M Consultores S.A.S.**, identificada con NIT 830.061.474-1 y con domicilio principal en la Carrera 13 No. 96-67 de la ciudad de Bogotá, D.C. Sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento para la empresa, sus consorcios, uniones temporales o cualquier otra figura jurídica en la que participe, así como para todos los Trabajadores que la integran.

**PARÁGRAFO. Efecto jurídico.** El presente Reglamento Interno de Trabajo forma parte integral de todos los contratos individuales de trabajo vigentes o que se celebren con los Trabajadores de la empresa, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, deberán ser siempre favorables al Trabajador.

## CAPÍTULO II

# CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2°. Ingreso a la empresa.** Son condiciones para ingresar a laborar a **C & M Consultores S.A.S.**:

1. Presentar la hoja de vida con los documentos que se indican en el numeral 5 de este artículo.
2. Reunir las calidades exigidas por **C & M Consultores S.A.S.** para el cargo.
3. Presentar y aprobar las exámenes o pruebas de conocimiento e idoneidad que exija **C & M Consultores S.A.S.**
4. Someterse y aprobar los exámenes médicos ocupacionales, con el fin de determinar la salud del admitido, que le permita desempeñar la labor asignada.

5. Presentar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía.
- Certificados de educación formal superior, (acta de grado o diploma) según corresponda.
- Certificados de educación informal, cuando corresponda.
- Matrícula profesional o certificado de inscripción profesional, para aquellas profesiones que aplique, conforme a la normatividad regulatoria vigente y demás que la modifiquen, sustituyan o adicione.
- Certificados laborales del último empleador, donde conste el tiempo de servicio, labor ejecutada y salario devengado.
- Diligenciamiento y entrega de la **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES**.

**PARÁGRAFO 1°.** En los casos en que sea conveniente verificar el entorno familiar y social del aspirante, se realizará una visita domiciliaria.

**PARÁGRAFO 2°.** Cuando se trate de un aspirante extranjero, además de los requisitos anteriores que le sean aplicables, deberá presentar visa temporal de trabajo, cédula de extranjería o el documento que el gobierno nacional disponga, según el caso y demás requisitos señalados en la ley para el ejercicio de su profesión en Colombia.

**PARÁGRAFO 3°.** Además de los documentos mencionados, **C & M Consultores S.A.S.** podrá solicitar todos aquellos que considere necesarios para admitir o inadmitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”; lo mismo que la exigencia de prueba de embarazo para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43° de la Constitución Política, Artículos 1° y 2° del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003716 del 3 de noviembre de 1994 complementada por la

Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida – SIDA (Artículo 2.8.1.3.10. de Decreto Único Reglamentario 780 de 2016), ni la Tarjeta Militar (Artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 ), el certificado judicial (Artículo 93 del Decreto Ley 019 de 2012), o datos “(...) que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos” (Artículo 5 de la Ley 1581 de 2012).

**PARÁGRAFO 4°.** El presente artículo establece condiciones de admisión de carácter general, para establecer las condiciones específicas de cada uno de los cargos de la empresa, deberá aplicarse las estipulaciones de la Guía de Administración del Personal de **C & M Consultores S.A.S.**

## CAPÍTULO III

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3°. Contrato de aprendizaje.** Naturaleza del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral con fines formativos, mediante la cual una persona natural accede a un proceso de formación teórica y práctica en una entidad autorizada, con el respaldo de una empresa patrocinadora que proporciona los medios para la formación profesional integral. A partir de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, este contrato se considera un vínculo laboral especial y el apoyo de sostenimiento tiene carácter salarial, generando las respectivas obligaciones prestacionales y de seguridad social. La duración total del contrato, incluyendo prórrogas, no podrá exceder de tres (3) años.

**ARTÍCULO 4°. Celebración del contrato de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo y conforme lo señala el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, Ley 789 de 2002, Ley 2466 de 2025, la Circular 083 de 2025 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen. En el caso de adolescentes entre 15 y 17 años, se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo, así como la afiliación completa al Sistema de Seguridad Social antes del inicio del contrato. Su suscripción deberá realizarse por escrito y será obligatoria su inscripción ante el SENA mediante el sistema SGVA.

**ARTÍCULO 5°. Contenido del contrato de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo lo siguiente:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

Lo anterior, conforme lo señala el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025, la Circular 083 de 2025 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**ARTÍCULO 6°. Cuota de aprendices.** El número mínimo obligatorio de aprendices, será determinado por la Regional Distrito Capital del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, comoquiera que la ciudad de Bogotá D.C. es el domicilio principal de **C & M Consultores S.A.S.**, sin perjuicio de la obligación que le asiste a la empresa de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, para lo cual, se informará a la Regional Distrito Capital del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se efectuará conforme a lo señalado en el Artículo 2.2.6.3.11. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, al procedimiento establecido en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002 adicionado por el Artículo 168 de la Ley 1450 de 2011, a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, por la cual se modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen.

**ARTÍCULO 7°. Apoyo de sostenimiento.** El aprendiz recibirá de **C & M Consultores S.A.S.** un apoyo de sostenimiento mensual en los términos establecidos en el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, reglamentado en la Circular O83 del 18 de julio de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen. Así:

1. Formación tradicional:
  - 1.1. Etapa lectiva: 75% del SMLMV.
  - 1.2. Etapa práctica: 100% del SMLMV.
2. Formación dual:
  - 2.1. 1er año: 75% del SMLMV.
  - 2.2. 2do año: 100% del SMLMV.
3. Estudiantes universitarios: 100% del SMLMV en cualquier modalidad o etapa.
4. Durante la etapa lectiva, el empleador asumirá el 100% de los aportes a salud y riesgos laborales.
5. Durante la etapa práctica:
  - 5.1. Salud: 8.5% empresa, 4% aprendiz.
  - 5.2. Pensión: 12% empresa, 4% aprendiz.
  - 5.3. ARL: 100% a cargo del empleador (tarifa según clase de riesgo).

Los aportes deberán realizarse a través del sistema PILA, según las instrucciones contenidas en la Circular O83 de 2025, y reportando los campos correspondientes a la exoneración de aportes a salud, SENA e ICBF cuando aplique.

**PARÁGRAFO 1°.** El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente, conforme a lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 reglamentado en el Artículo 2.2.6.3.33. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**PARÁGRAFO 2°.** Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas, conforme a lo establecido en el Artículo 2.2.6.3.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**PARÁGRAFO 3°.** El aprendiz tendrá derecho al reconocimiento de todas las prestaciones sociales previstas en la legislación laboral, tales como prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y auxilio de transporte. Así mismo, tendrá derecho al pago de la dotación de vestuario y calzado cuando cumpla con los requisitos legales, y al subsidio familiar en la etapa práctica, siempre que reúna las condiciones establecidas en la Ley 21 de 1982 y demás disposiciones aplicables.

**PARÁGRAFO 4°.** En caso de terminación unilateral sin justa causa del contrato por parte del empleador, deberán reconocerse al aprendiz las indemnizaciones y sanciones moratorias que correspondan, teniendo en cuenta la etapa del contrato y la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 8°. Duración del contrato de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- **Práctica de estudiantes universitarios:** En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.

- **Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:** La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO 1º.** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Lo anterior, conforme a lo señalado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

**PARÁGRAFO 2º.** En ningún caso será equiparable el contrato de aprendizaje a la práctica empresarial.

**ARTÍCULO 9º. Proceso de selección. C & M Consultores S.A.S.** seleccionará los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica. Conforme lo señala el artículo 35 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

**ARTÍCULO 10º. Inicio contrato de aprendizaje.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

## CAPÍTULO IV

### PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 11º. Estipulación del periodo de prueba.** Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del Trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

**ARTÍCULO 12º. Constancia escrita.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Numeral 1º del Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

**ARTÍCULO 13º. Término de prueba.** Para contratos a término indefinido el periodo de prueba será de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre la empresa y el mismo Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990, y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

**ARTÍCULO 14º. Terminación del contrato durante el periodo de prueba.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el Trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se

considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los Trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 3 del Decreto 617 de 1954 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen).

## CAPÍTULO V

### SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

**ARTÍCULO 15°. Calzado y vestido de labor.** C & M Consultores S.A.S., en cumplimiento del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, regulado por Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, suministrará cada cuatro meses y en forma gratuita un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor, al Trabajador cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo. Tienen derecho a esta prestación el Trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

**ARTÍCULO 16°. Elementos de protección personal (EPP).** De acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo y con el fin de proteger la vida de los Trabajadores, se suministrarán al Trabajador ropa y elementos especiales de protección personal los cuales, son de uso obligatorio durante el desarrollo de la jornada laboral, los mismos deben ser utilizados de manera permanente en el desarrollo de todas las actividades y según la naturaleza del riesgo.

El suministro de Elementos de Protección Personal (EPP), según la naturaleza del riesgo, se realizará con la periodicidad requerida, siempre que la calidad de los elementos otorgados no sufra un deterioro que amerite su cambio de manera previa.

**ARTÍCULO 17°. Protocolo del buen vestir.** Los Trabajadores deben tener en cuenta el Protocolo de Vestir que, para efectos de determinar las pautas del uso adecuado del vestuario por parte de todos los funcionarios de la compañía ha proferido C & M Consultores S.A.S. Dicho documento hace parte integral del presente reglamento.

## CAPÍTULO VI

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 18°. Definición.** Son Trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos Trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen). Estos Trabajadores tienen derecho además del salario, a todas las prestaciones de ley.

## CAPÍTULO VII

### TELETRABAJO

**ARTÍCULO 19°. Objeto y ámbito de aplicación.** El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en C & M Consultores S.A.S., en los términos señalados por la Ley 2466 de 2025 que modificó la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022 que modificó los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionó los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o

que se celebren con todos los Teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al Teletrabajador.

**ARTÍCULO 20°. Definiciones.** Conforme lo señala la Ley 2466 de 2025, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

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

**TELETRABAJADOR:** Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**TELETRABAJO AUTÓNOMO:** Es aquel donde los Teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

**TELETRABAJO MÓVIL:** Son aquellos Teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**TELETRABAJO HÍBRIDO:** Es aquel en donde los Teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional

y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del Teletrabajador y de su empleador.

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

**TELETRABAJO TEMPORAL O EMERGENTE:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**ARTÍCULO 21°. Objetivos.** Todo programa de teletrabajo en **C & M Consultores S.A.S.** se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los Trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Aumentar el índice de productividad de la organización.
3. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de cumplimiento de tiempos de permanencia en el lugar de trabajo.
4. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal con la organización y las labores desempeñadas.
5. Disminuir el absentismo laboral.
6. Reducir costos en planta física.

7. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas con discapacidad, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**ARTÍCULO 22°. Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo.** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, quedará en cabeza del área de Talento Humano la coordinación, seguimiento y gestión de aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 23°. Contrato o vinculación de teletrabajo.** Para desempeñar un cargo en **C & M Consultores S.A.S.** como la modalidad de Teletrabajador se deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del Teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el Teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

**PARÁGRAFO 1°.** Si previamente existe un contrato de trabajo y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 2°.** Los acuerdos de teletrabajo suscritos y en ejecución con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 se entienden regidos por dicha ley, sin necesidad de formalizar un nuevo acuerdo, salvo que exista cambio sustancial en la modalidad, jornada, lugar de ejecución, transnacionalidad o auxilios, o a solicitud expresa del trabajador.

**ARTÍCULO 24°. Igualdad de trato.** Los Trabajadores de **C & M Consultores S.A.S.** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El Teletrabajador no perderá ningún derecho por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los Teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. El Teletrabajador hará parte de todas las actividades organizadas por la Empresa como capacitaciones, eventos y reuniones.
3. La protección de la discriminación en el empleo.
4. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

5. La remuneración.
6. La protección por regímenes legales de seguridad social.
7. El acceso a la formación.
8. La protección de la maternidad. Las Teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
9. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del Teletrabajador.
10. Las relaciones laborales con Teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

**ARTÍCULO 25°. Equipos y programas informáticos.** Las necesidades técnicas del Teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, el cual puede o no ser suministrado por la Empresa, dependiendo si el Teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. Las demás condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

**ARTÍCULO 26°. Compromisos de las partes.** A continuación, se enlistan los compromisos de las partes referentes a los suministros entregados por la Empresa:

1. La Empresa brindará las herramientas específicas (hardware / software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el Teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El Teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. De igual forma, el Teletrabajador no podrá compartir los usuarios o contraseñas personales de la Empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El Teletrabajador acordará previamente con su jefe inmediato el medio por el cual se comunicarán durante los días en que se realice teletrabajo, bien sea vía telefónica, correo electrónico, mensajería instantánea o videoconferencia.

**ARTÍCULO 27°. Aportes al sistema de seguridad social integral.**

Los Teletrabajadores, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Empresa al Sistema de Seguridad Social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifique, adicione o sustituya, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 28°. Obligaciones de las partes.** Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

**Del empleador:**

- Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar' elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el Empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la Empresa, entidad o centro de trabajo.
- Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dar a conocer a los Teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar 'cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los Trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Suministrar al Teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme, los Empleadores y servidores

públicos podrán poner a disposición del Empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.

- Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del Teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
- Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los Teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.
- Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 20074 o la norma que la modifique, adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 20105 y la Resolución 2654 de 20196 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.
- Capacitar al Teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.
- El Empleador debe informar al Teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

- Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al Teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la Empresa o entidad.
- Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo.

#### **Del Teletrabajador:**

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del Empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Empresa o entidad y atender las recomendaciones del Empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
- Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al Empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
- Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el Empleador.
- Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

- Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el Empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
- Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
- Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
- Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
- Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la Empresa y demás, actividades u obligaciones contempladas en el Acuerdo o Contrato de Teletrabajo.

**ARTÍCULO 29°. Reversibilidad:** Es una facultad que tiene el empleador y un derecho del Teletrabajador. Esta consiste en la posibilidad de que el Teletrabajador retorne a ejecutar sus obligaciones laborales las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo.

La modalidad de Teletrabajo será reversible:

1. Cuando el empleado lo considere dando previo aviso al empleador.
2. Cuando se generen amenazas o riesgos informáticos por la inadecuada gestión de la información por parte del empleado.
3. Por dificultades del empleado para adaptarse al modelo, los cuales deriven en atrasos en el cumplimiento de los objetivos

y por ende baja en la productividad, como fallas tecnológicas recurrentes, manejo inadecuado del tiempo, falta de motivación, entre otros.

4. Cuando la evaluación de desempeño del empleado no sea sobresaliente.
5. Cuando se presente un historial de llamados de atención consecutivos.
6. Por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Acuerdo o Contrato de Teletrabajo.

## CAPÍTULO VIII

### TRABAJO EN CASA

**ARTÍCULO 30°. Objeto:** El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de Trabajo en Casa en **C & M Consultores S.A.S.**, en los términos señalados por la Ley 2088 de 2021 y reglamentado por el Decreto 649 de 2022.

**ARTÍCULO 31°. Definición de Trabajo en Casa:** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al Trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el Trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del Trabajador o funcionario en las instalaciones de la Empresa o entidad.

**ARTÍCULO 32°. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales:** Se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del Trabajador o del empleador que permiten que el Trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

**ARTÍCULO 33°. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa:** Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del Trabajador a **C & M Consultores S.A.S.**, por escrito, en medio físico o digital. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el Trabajador generará el derecho a optar por ella. De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus Trabajadores, en una o varias dependencias de la Empresa.

**PARÁGRAFO.** La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

**ARTÍCULO 34°. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa:** Previo a la implementación del trabajo en casa, **C & M Consultores S.A.S.** empleará el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el Trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el Trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al Trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios para tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

3.1 Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

3.2 Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.

3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del Trabajador.

**PARÁGRAFO.** En el evento en el que el Trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

**ARTÍCULO 35°. Escrito para la habilitación del trabajo en casa.**

La habilitación del Trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al Trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el Trabajador pudiera realizar sus funciones en

su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

3. En todo caso, **C & M Consultores S.A.S.** conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.
4. Las funciones que debe desarrollar el Trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.
5. Los medios de comunicación a través de los cuales el empleador y el Trabajador podrán informar cualquier novedad.
6. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
7. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por **C & M Consultores S.A.S.** a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
8. En caso de que el Trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
9. En caso de que los equipos sean suministrados por **C & M Consultores S.A.S.**, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del Trabajador.

10. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el Trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

**ARTÍCULO 36°. Obligaciones de C & M Consultores S.A.S.** en lo referente al trabajo en casa. Durante la habilitación de trabajo en casa **C & M Consultores S.A.S.** tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, **C & M Consultores S.A.S.** comunicará a la Administradora de Riesgos Laborales sobre esta habilitación, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el periodo para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, **C & M Consultores S.A.S.** deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, **C & M Consultores S.A.S.** deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Dar a conocer a los Trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los Trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del Trabajador.

**ARTÍCULO 37°. Obligaciones del Trabajador en casa.** El Trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle a **C & M Consultores S.A.S.** información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la **C & M Consultores S.A.S.**, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador–y’ la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Empresa.
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas **C & M Consultores S.A.S.**
7. Suministrar a **C & M Consultores S.A.S.** de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

**ARTÍCULO 38°. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del Trabajador.** C & M Consultores S.A.S. y el Trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del Trabajador.

**ARTÍCULO 39°. Alternancia.** C & M Consultores S.A.S. podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa. En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

**ARTÍCULO 40°. Trabajo en casa en el exterior.** La habilitación para trabajo en casa podrá surtirse para laborar desde el extranjero, para ello el Trabajador deberá contar con la autorización expresa C & M Consultores S.A.S. y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en el presente capítulo, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por C & M Consultores S.A.S. a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella. Con ocasión de la habilitación C & M Consultores S.A.S. desplegará las acciones necesarias para que el Trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

**ARTÍCULO 41°. Terminación de la habilitación de trabajo en casa.** Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, C & M Consultores S.A.S. informará al Trabajador a través de los medios de comunicación señalados en el artículo 35 del presente capítulo, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

**ARTÍCULO 42°. Programas de bienestar.** Durante la habilitación del trabajo en casa, los Trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes. Los empleadores deberán

adelantar las acciones que correspondan para que los Trabajadores puedan hacer uso de estos programas de manera virtual, presencial o de manera híbrida.

**ARTÍCULO 43°. Auxilio de conectividad digital.** Los Trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

## CAPÍTULO IX TRABAJO REMOTO

**ARTÍCULO 44°. Objeto:** El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de Trabajo Remoto en C & M Consultores S.A.S., en los términos señalados por la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022.

**ARTÍCULO 45°. Definiciones:** Para efectos del presente capítulo, se entenderán las siguientes definiciones:

Trabajo Remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y Trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural; vinculada por un contrato laboral, se

obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

**Trabajador remoto:** Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

**Nuevas tecnologías:** Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la Ley 1341 de 2009.

**Firma Electrónica:** Métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respectó de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma del documento.

**OTP (One Time Password):** Es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como se describe en la definición de la firma electrónica.

**ARTÍCULO 46°. Principios Generales del Trabajo Remoto.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los Trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los Trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El Trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

- d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El Trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
- e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
- f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.
- g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los Trabajadores remotos.

**ARTÍCULO 47°. Contenido del contrato de trabajo remoto.** El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el Trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al Trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del Trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el Trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al Trabajador para que concurra al centro de trabajo:
  - a. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
  - b. Cuando para la ejecución de las labores del Trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
  - c. Cuando el Trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la

aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

- d. Ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el Trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el **C & M Consultores S.A.S.** disponga.

**PARÁGRAFO.** Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el Trabajador.

#### **ARTÍCULO 48°. Obligaciones de C & M Consultores S.A.S.**

El empleador, **C & M Consultores S.A.S.**, tendrá las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto:

1. Remitir a la respectiva Administradoras de Riesgos Laborales copia del contrato y diligenciar el formato adoptado por esta entidad.
2. Informar a Administradoras de Riesgos Laborales el lugar de ejecución de este contrato, así como los cambios de lugar que se puedan presentar, de la misma forma, se debe informar el horario acordado, la clase de riesgo al cargo y las clases de riesgo de la Empresa o centro de trabajo.
3. Incluir esta figura de ejecución en la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Informa a los Trabajadores remotos, los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo, de la misma forma, instruir a los Trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar los equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los Trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
6. Entregar al Trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el Trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.
8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del Trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del Trabajador.
9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los Trabajadores.
10. Incluir el puesto de trabajo del Trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del Trabajador remoto. De acuerdo con lo anterior, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina.

**PARÁGRAFO:** Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina conforme con lo establecido en la Ley

1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

**ARTÍCULO 49°. Obligaciones del Trabajador remoto.** Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral, el Trabajador remoto tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por **C & M Consultores S.A.S.**, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de **C & M Consultores S.A.S.** o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de **C & M Consultores S.A.S.**
3. Utilizar los elementos de protección personal.
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar a **C & M Consultores S.A.S.** información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones de **C & M Consultores S.A.S.** y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por **C & M Consultores S.A.S.** para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
10. Cumplir con las obligaciones estipuladas en el Acuerdo o Contrato de Trabajo Remoto

**Artículo 50°. Cuidadores.** **C & M Consultores S.A.S.** y el Trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que el Trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el Trabajador remoto, bajo las siguientes condiciones:

1. Que **C & M Consultores S.A.S.** sea notificado previamente de la situación particular por parte del Trabajador.
2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios **C & M Consultores S.A.S.**
3. Que exista mutuo acuerdo entre **C & M Consultores S.A.S.** y el Trabajador remoto, para proceder con la fijación de horarios compatibles.

**PARÁGRAFO.** El establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada.

**Artículo 51°. Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto.** **C & M Consultores S.A.S.** contará con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de

las tecnologías de la información y la comunicación –TIC, eliminando los elementos y barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto.

**Artículo 52°. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.** El empleador y el Trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

**Artículo 53°. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del Trabajador remoto.** C & M Consultores S.A.S y el Trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del Trabajador.

**Artículo 54°. Implementación de horarios flexibles.** C & M Consultores S.A.S. y el Trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, C & M Consultores S.A.S. podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

## CAPÍTULO X

### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 55°. Jornada de Trabajo.** Los días laborales para el personal será de lunes a Domingo dependiendo del cargo y perfil que desempeñe dentro de la Empresa o proyecto para el cual se haya sido asignado, de la siguiente manera:

#### ARTÍCULO 56°. Horario de Trabajo.

##### PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Lunes a jueves: De 8:00 a. m. a 1:00 p. m. y de 2:00 p. m. a 5:30 p. m.  
Viernes: De 8:00 a. m. a 1:00 p. m. y de 2:00 p. m. a 5:00 p. m.

##### PERSONAL CON ACTIVIDADES ACADÉMICAS CON PREVIA AUTORIZACIÓN

Lunes a jueves: De 7:30 a. m. a 1:00 p. m. y de 2:00 p. m. a 5:00 p. m.  
Viernes: De 7:30 a. m. a 1:00 p. m. y de 2:00 p. m. a 4:30 p. m.

##### PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES:

###### Turno 1

Lunes: De 7:00 a. m. a 12:00 M y de 1:00 p. m. a 4:00 p. m.  
De martes a viernes: De 7:00 a. m. a 12: 00 M. y de 1:00 p. m. a 4:30 p. m.

###### Turno 2

Lunes: De 8:00 a. m. a 12:00 M y de 1:00 p. m. a 5:00 p. m.  
De martes a viernes: De 8:00 a. m. a 12:00 M. y de 1:00 p. m. a 5:30 p. m.

**ARTÍCULO 57°. Jornada máxima Legal – Duración.** En virtud del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por las Leyes 2101 de 2021 y 2466 de 2025 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y Trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

- a. El empleador y el Trabajador o la Trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice

mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

- b. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- c. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujeta a las siguientes reglas:
  - 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
  - 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d. El empleador y el Trabajador o la Trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el Trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de

trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO 1º.** El empleador no podrá, aun con el consentimiento del Trabajador o Trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO 2º.** Los empleadores y las Cajas de compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

**PARÁGRAFO 3º.** Los horarios de trabajo de los Consorcios, Uniones temporales y de todas las formas de asociación, de los que haga parte **C & M Consultores S.A.S.**, se ajustarán de acuerdo con lo estipulado contractualmente con las entidades privadas o públicas contratantes.

**PARÁGRAFO 4º.** De acuerdo con lo estipulado artículo 3º de la Ley 2101 de 15 de julio de 2021, **C & M Consultores S.A.S.** implementará de manera gradual la disminución de la jornada laboral de la siguiente manera:

- a. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- b. Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- c. A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

**ARTÍCULO 58°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras.** En virtud del artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, modificado por el artículo 47 de la Ley 2466 de 2025, cuando el Trabajador sea cuidador de un familiar hasta el primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y acreditación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o a la prestación del servicio mediante trabajo en casa o remoto, siempre que la naturaleza del cargo lo permita y no se afecte el cumplimiento de sus funciones. Esta medida tiene como finalidad facilitar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

## CAPÍTULO XI

# LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 59°. Trabajo ordinario y nocturno.** De conformidad con lo establecido en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo diurno y nocturno será respectivamente:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)

**PÁRAGRAFO.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley. (25 de diciembre de 2025).

**ARTÍCULO 60°.** 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 61°.** En virtud del artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 el límite del trabajo suplementario o de horas no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**ARTÍCULO 62°. Relación de horas extras.** En virtud del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada Trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Empresa.

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

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

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

## ARTÍCULO 63°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

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

**ARTÍCULO 64°.** La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 32 de este reglamento.

## CAPÍTULO XII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 65°. Días de descanso obligatorio.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PARÁGRAFO 1°.** Las prestaciones y derechos que para el Trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Numeral 3 del Artículo 1 de la Ley 51 de 1983).

**PARÁGRAFO 2°.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el Trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 29 de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 66°. Trabajo dominical y festivos.** Remuneración de dominicales y festivos, conforme lo señala el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el Trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el Trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**PARÁGRAFO 1°.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el Trabajador o Trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el Trabajador o Trabajadora labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.

**PARÁGRAFO 2°.** Para todos los efectos, cuando en el Código Sustantivo del Trabajo se haga referencia a *“dominical”*, se entenderá que trata de *“día de descanso obligatorio”*.

**PARÁGRAFO 3°.** Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

- a. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- b. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

## CAPÍTULO XIII

### VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 67°. Derecho.** Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Numeral 1 del Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 68°. Época de vacaciones.** La época de las vacaciones debe ser señalada por **C & M Consultores S.A.S.** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 69°. Interrupción de las vacaciones.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 70°. Compensación en dinero.** **C & M Consultores S.A.S.** y el Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo).

**PARÁGRAFO:** Una vez se autorice la compensación en dinero, y para que el pago sea válido, el Trabajador debe salir a disfrutar de los días no compensados de las vacaciones, acorde al Artículo 2.2.1.2.2.3 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015.

**ARTÍCULO 71°. Disfrute y acumulación de vacaciones.** 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 y de confianza (Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 72°. Salario durante las vacaciones.** Durante el periodo de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario

que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 (Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 73°. Registro de vacaciones.** C & M Consultores S.A.S., 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 (Numeral 3 del Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Parágrafo del Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo).

## CAPÍTULO XIV

### LICENCIAS Y PERMISOS

**ARTÍCULO 74°. Permiso concedido.** En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, que modificó y adicionó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, C & M Consultores S.A.S. concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios: a) para el ejercicio del derecho al sufragio b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, e) para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, y g) para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

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

- a. Para el permiso del ejercicio del derecho al sufragio y de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997 se concederá al Trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador.
- b. En cuanto a la licencia por desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, esto es fungir como jurados de votación, se otorgará de acuerdo con el inciso tercero del artículo 105 del Decreto 2241 de 1996, un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

C & M Consultores S.A.S., se permite aclarar respecto a los numerales anteriores y en los eventos que se presente primera y segunda vuelta presidencial los permisos no son acumulables, puesto que se trata de las mismas elecciones y en este sentido la segunda vuelta anularía el beneficio que se obtuvo en la elección anterior.

- c. Respecto a los permisos por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, y para efectos de este reglamento, conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal o familiar — hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil—, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del Trabajador.

Se consideran, entre otros:

- (i). La atención por urgencias médicas o la hospitalización del cónyuge o compañero permanente, hijos y padres del Trabajador, siempre que estos últimos convivan bajo el mismo techo con él o sean viudos.

(ii). Hechos naturales, catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del Trabajador y su grupo familiar, entendido este como el conformado por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el Trabajador.

En estas circunstancias, **C & M Consultores S.A.S.** concederá entre uno (1) o dos (2) días hábiles remunerados para que el Trabajador atienda las situaciones de grave calamidad presentadas.

Para el anterior evento, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias.

d. En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, serán autorizadas en los eventos que exista al interior de **C & M Consultores S.A.S.** una organización sindical.

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

e. Para los permisos para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas cada Trabajador se tendrá derecho al permiso para atender estas, siempre y cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f. Los permisos para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del Trabajador por requerimiento del centro educativo, se se otorgarán previa presentación ante la Empresa de la citación o convocatoria emitida.

g. Para los permisos destinados a atender citaciones judiciales, administrativas o legales, **C & M Consultores S.A.S.** los concederá cuando el Trabajador presente, con la debida anticipación, el auto de citación o el documento que haga sus veces.

**PARÁGRAFO.** Además de los anteriores permisos se tendrán como adicionales los que sean aprobados por la Gerencia Administrativa de Talento Humano.

**ARTÍCULO 75°. Licencia por luto.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del Trabajador, se otorgará una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

1. Cónyuge, compañera o compañero permanente.
2. Segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos).
3. Primer grado de afinidad (suegros, hijastros, yernos y nueras).
4. Segundo civil (incluye aquí la ley únicamente a los padres adoptantes y a los hijos adoptivos).

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

**ARTÍCULO 76°.** Licencia en la época del parto en incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la Trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la Trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a. El estado de embarazo de la Trabajadora;
  - b. La indicación del día probable del parto, y
  - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la Ley 2114 de 2021 para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho

(18) semanas que se establecen en la Ley 2114 de 2021. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

6. La Trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
  - a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
  - b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

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

**PARÁGRAFO 2º.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El Único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

**PARÁGRAFO 3°.** Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

**PARÁGRAFO 4°.** Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

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

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los Trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

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

**PARÁGRAFO 5º. Licencia parental flexible de tiempo parcial.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo

correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

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

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el Trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

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

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los Trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
  - a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
  - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
  - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

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

#### **PARÁGRAFO 6°. Descanso remunerado en caso de aborto.**

1. La Trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la Trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

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

#### **PARÁGRAFO 7°. Descanso remunerado durante la lactancia.**

**C & M Consultores S.A.S.**, concederá a las Trabajadoras que estén en periodo de lactancia, dentro de la jornada, los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **PARÁGRAFO 8°. Nulidad del despido. C & M Consultores S.A.S.**

conservará el puesto a los Trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el presente artículo, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la Trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

#### **ARTÍCULO 77°. Parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial – LEY ISAAC.**

En cumplimiento de la Ley 2174 de 2021, **C & M Consultores S.A.S.** concederá una licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre **C & M Consultores S.A.S.** y el Trabajador, a uno de los padres Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

## CAPÍTULO XV

# SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

### ARTÍCULO 78°. Formas y libertad de estipulación.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

4. El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 132 del del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 79°. Jornal y sueldo.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 80°. Pago del salario.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Numeral 1 del Artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 81°. Periodos de pago.** El salario se pagará en dinero por periodos mensuales iguales y vencidos; además, se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).
3. En el caso de los Consorcios o Uniones Temporales, los pagos se efectuarán de acuerdo con los periodos establecidos con las entidades contratantes, sin que el mismo sea superior a un (1) mes.

## CAPÍTULO XVI

# SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 82°. C & M Consultores S.A.S.**, velará por la salud, seguridad e higiene de los Trabajadores a su cargo, mediante la implementación y ejecución de actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador. Por lo tanto, implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

**ARTÍCULO 83°. Objeto y campo de aplicación.** El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las Empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los Trabajadores dependientes, contratistas, Trabajadores cooperados y los Trabajadores en misión.

**ARTÍCULO 84°. Servicios de salud.** Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la Empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el Trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 85°. Aviso de enfermedad.** Todo Trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual

hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 86°. Medidas de prevención de enfermedades.** Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

**ARTÍCULO 87°. Medidas de higiene.** Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO 1°.** El incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Empresa, que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para

la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2°.** El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

**ARTÍCULO 88°. Procedimiento en caso de accidentes de trabajo.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S., A.R.L. y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015).

**ARTÍCULO 89°. Aviso de accidente de trabajo.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, debe ser comunicado inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes; el Trabajador deberá indicar además las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 90°. Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.** La Empresa llevará las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa se informará a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud que corresponda, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 91°. Remisión normativa.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los Trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO XVII

### PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

**ARTÍCULO 92°.** En **C & M Consultores S.A.S.**, no se permite ninguna forma de discriminación. La Empresa velará porque todas las personas gocen de un ambiente de trabajo igualitario, seguro y respetuoso. Se prohíbe cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada en: sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, estado de salud, situación económica, religión, ideología política, conforme al artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 93°. Objeto y campo de aplicación:** Este capítulo aplica a toda persona que trabaje o preste servicios para la Empresa, sin importar el tipo de contrato o modalidad de vinculación

**PARÁGRAFO 1°.** Se prohíbe toda forma de discriminación por motivos de sexo, embarazo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, edad, situación económica o familiar, condiciones de salud, creencias religiosas, ideología política.

**PARÁGRAFO 2º.** En los casos en que una Trabajadora embarazada cuente con un diagnóstico de alto riesgo certificado por la ginecoobstetra tratante, se evaluará la asignación de sus actividades, procurando que estas no representen riesgos para su salud ni la del bebé. **C & M Consultores S.A.S** garantizará su reubicación cuando sea necesario.

**PARÁGRAFO 3º.** La Empresa promoverá la prevención mediante acciones de sensibilización frente a la discriminación, garantizará la atención confidencial de las denuncias a través del área encargada y asegurará una respuesta oportuna. Asimismo, se brindarán medidas de protección cuando corresponda y se garantizará que no existan represalias.

**PARÁGRAFO 4º.** **C & M Consultores S.A.S.** se compromete a no promover la desvinculación laboral ni ejercer presión para la renuncia de quienes enfrenten enfermedades o afectaciones a su salud mental, salvo en casos debidamente justificados y conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 5º.** En caso de que se presenten conductas que vayan en contravía de los parágrafos anteriores, la Empresa tomará las medidas permitidas, conforme con la normatividad legal vigente.

## *CAPÍTULO XVIII*

# MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 94º. Finalidad de los mecanismos de prevención.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **C & M Consultores S.A.S.** lo constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre

quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 95º. Mecanismos de prevención.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

**ARTÍCULO 96°. Procedimiento interno de solución.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los Trabajadores y dos representantes del empleador.
  2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
    - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
    - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
    - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
    - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
    - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan el respeto y la sana convivencia.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo, en el desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá mensualmente o de manera extraordinaria cuando se requiera y designará, de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas y si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a las directivas de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

## CAPÍTULO XIX

# ACOSO SEXUAL

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

#### **ARTÍCULO 97°. Finalidad de los mecanismos de prevención.**

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual previstos por **C & M Consultores S.A.S.** Tienen como finalidad promover un entorno respetuoso, digno, seguro y libre de toda forma de violencia de connotación sexual. Estos mecanismos buscan garantizar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que interactúan en el contexto de las actividades organizacionales, previniendo situaciones que afecten la dignidad, integridad, libertad, intimidad o bienestar emocional de cualquier integrante de la Empresa.

**ARTÍCULO 98°. Mecanismos de prevención.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. **Divulgación normativa y sensibilización:** Información permanente sobre la Ley 2365 de 2024, y demás normas aplicables, mediante socialización del procedimiento y políticas para prevenir, atender y sancionar las conductas de acoso sexual.
2. **Canales de confianza y atención emocional:** Activación de medios que promuevan la expresión libre y segura de preocupaciones, tales como el espacio “¿Quieres hablar?”, la línea de atención psicológica y emocional de la ARL, y la entrevista de retiro, como herramientas para identificar riesgos, ofrecer acompañamiento y prevenir situaciones de acoso sexual.

3. **Acciones colectivas para ambientes protectores:**
  - a. Construcción conjunta de valores compartidos orientados al respeto, la igualdad, la equidad y el trato digno.
  - b. Recomendaciones participativas para prevenir situaciones de acoso.
  - c. Revisión de prácticas que puedan favorecer la naturalización de comportamientos inapropiados, con el fin de tomar acciones preventivas o correctivas.
4. **Inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Integración de actividades de prevención del acoso sexual en el plan anual, tales como capacitación, atención psicosocial, protocolos de atención y seguimiento a reportes.
5. **Otras acciones:** Las demás que disponga la Empresa para reforzar la prevención, identificación o atención de conductas de acoso sexual en cualquier escenario vinculado con sus actividades.

**ARTÍCULO 99°. Procedimiento interno de solución.** Con el fin de recibir, analizar y gestionar quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual, se adopta el siguiente procedimiento interno, sustentado en los principios de confidencialidad, enfoque de género, protección de víctimas y testigos, y garantía del debido proceso:

1. La Empresa contará con un Comité de Investigación encargado de atender y dar seguimiento a las quejas presentadas
  - a. **Recepción de quejas:** Toda persona que tenga relación directa o indirecta con la organización podrá presentar una queja por acoso sexual, sea como víctima o testigo. Esta deberá dirigirse al correo institucional dispuesto por

el área de Talento Humano, con el mayor nivel de detalle posible respecto al hecho (tiempo, modo, lugar) y soportes disponibles.

- b. **Gestión de la queja:** El área de Talento Humano recibirá y canalizará las quejas, garantizando reserva y neutralidad. Si se identifican conflictos de interés o vínculos con las partes involucradas, se conformará un equipo investigador independiente. El análisis y cierre del caso deberá completarse en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.
- c. **Recolección de información y evidencias:** Se documentará la versión de la persona denunciante, del denunciado y de los testigos (si los hay), junto con el análisis de soportes físicos o digitales. Todo el material será custodiado bajo condiciones de seguridad y confidencialidad, y registrado en la Matriz de Seguimiento de Casos.
- d. **Medidas de respuesta temprana:** Si se identifica riesgo para la persona denunciante, se emitirá una respuesta inicial dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, informando que se han activado los protocolos de atención y protección necesarios.
- e. **Determinación y reporte del caso:** Si se verifica que los hechos pueden configurar acoso sexual, Talento Humano lo comunicará a la Alta Dirección. Si la persona afectada lo solicita, será acompañada para presentar la denuncia ante las autoridades competentes. Según el caso, la Empresa podrá aplicar medidas disciplinarias o contractuales conforme a la normativa interna.
- f. **Acciones frente al uso indebido del proceso:** Si se evidencia mala fe, falsedad deliberada o manipulación del proceso, se activarán las medidas disciplinarias o contractuales correspondientes, sin afectar el derecho legítimo a denunciar.

- g. **Escenarios especiales:** Cuando el presunto agresor sea una figura de autoridad o alta dirección, la queja podrá ser remitida directamente a la Inspección del Trabajo o a la autoridad judicial competente.

#### **ARTÍCULO 100°. Protección a personas denunciantes y testigos.**

**C & M Consultores S.A.S.** garantizará que las personas que interpongan quejas por acoso sexual o colaboren como testigos no sean objeto de represalias, tratos discriminatorios o terminaciones contractuales, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

A solicitud de la persona afectada, se podrán aplicar las siguientes medidas:

1. Reubicación temporal o separación del presunto agresor.
2. Cambio de modalidad de trabajo (ej. teletrabajo o trabajo en casa), cuando aplique.
3. Acompañamiento psicológico a través de la ARL o convenios externos.
4. Garantía de confidencialidad y derecho a no confrontar directamente al presunto agresor.
5. Facultad de solicitar la terminación voluntaria del contrato de trabajo, sin penalidades contractuales ni la exigencia de presentar renuncia voluntaria.
6. Estas medidas deberán gestionarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a partir de su solicitud.

**PARÁGRAFO.** Este procedimiento no limita el derecho de la persona afectada a acudir ante la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, la Inspección del Trabajo u otras autoridades pertinentes, conforme al marco normativo vigente.

## CAPÍTULO XX

# PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

C & M Consultores S.A.S., prohíbe de manera expresa toda forma de violencia, acoso o amenaza en el marco de la relación laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Ley 2528 de 2025 (Convenio OIT 190) y demás normas concordantes.

Para efectos de este Reglamento, se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo todo comportamiento, acción o amenaza, única o repetida, que cause o pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo aquellos basados en género o que constituyan acoso sexual.

La prohibición se extiende a cualquier situación relacionada con el trabajo, dentro o fuera del lugar habitual de prestación del servicio, incluyendo: viajes, desplazamientos, capacitaciones, eventos, actividades sociales, comunicaciones físicas o electrónicas, interacciones con terceros relacionados con la empresa, así como el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## CAPÍTULO XXI

# PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 101°. Deberes de los Trabajadores.** Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Observar y cumplir con los lineamientos establecidos en la Misión, Visión, Valores, Código de Ética y los Sistemas de Gestión Integral de la Empresa, entre ellos: el Sistema de Gestión de Calidad (SGC), Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), Sistema de Gestión Ambiental

(SGA), Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF), Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).

Igualmente, el Trabajador deberá abstenerse de realizar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y demás normatividad aplicable, así como en las políticas internas de la Empresa.

- b. Respeto y subordinación a los superiores.
- c. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.

- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- l. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la Empresa. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- m. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
- n. Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
- o. Es deber del trabajador mantener en todo momento una conducta respetuosa y digna, absteniéndose de incurrir en cualquier forma de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación hacia compañeros de trabajo, directivos, contratistas, aprendices, visitantes o cualquier persona vinculada al entorno laboral.

Este deber incluye:

1. Respetar la orientación sexual, identidad y expresión de género de cada persona, así como su nombre identitario y pronombres.

2. Abstenerse de expresiones ofensivas, burlas, invisibilización o imposición de normas de vestimenta contrarias a la autopercepción.
3. Evitar toda conducta, única o repetida, que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

En consecuencia, el trabajador deberá contribuir activamente a la construcción de un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT), la Circular 075 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normativa aplicable.

## CAPÍTULO XXII

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 102°. Orden jerárquico.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:

- Direcciones.
- Gerencias.
- Coordinaciones.
- Líderes Especialistas.
- Profesionales de Apoyo.
- Analistas de Apoyo.
- Servicios Generales y Mensajería.

**PÁRAGRAFO 1°.** Los demás cargos se encuentran organizados de manera jerárquica de acuerdo con el documento de Estructura Organizacional que para tal efecto profiera el área de Talento Humano.

**PARÁGRAFO 2°.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los Trabajadores de la Empresa los directores y Gerentes.

## CAPÍTULO XXIII

# LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 103°. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos.** De acuerdo con el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006, Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil.

**ARTÍCULO 104°. Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizarlos menores de 18 años.** De acuerdo con la Resolución 1796 de 2018, Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.

12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a dos metros (2.0 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.

25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente:  
Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres;  
Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona Trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

**PARÁGRAFO.** Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la Empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

## CAPÍTULO XXIV

# OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 105°.** Son obligaciones especiales de **C & M Consultores S.A.S.**

1. Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Dar al Trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el Trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el Trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico

respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7. Conceder a los Trabajadores las licencias necesarias, establecidas en el Capítulo XIV del presente Reglamento.
8. Pagar al Trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del Trabajador. Si el Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del Trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran para cada Trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
11. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Mas Afectadas por el Conflicto Armado – ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
12. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
13. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Empresa a las mujeres Trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
14. Las Empresas que cuenten con hasta 500 Trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) Trabajadores con discapacidad por cada 100 Trabajadores. A partir de 501 Trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) Trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 Trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de Trabajadores de carácter permanente.
15. Garantizar, la confidencialidad de las denuncias registradas por medio del canal ético y/u otros medios definidos por la compañía para tal fin.
16. No tomar represalias o actos de discriminación hacia el personal que denuncie eventos de soborno, soborno transnacional, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo, proliferación de armas de destrucción masiva o violaciones al Sistema de Gestión Antisoborno, Programa de Transparencia y Ética Empresarial-PTTE y Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo-SAGRILAFT.

17. Realizar la debida diligencia con el objetivo de prevenir situaciones de soborno, soborno transnacional, actos de corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.
18. Asegurar que el Sistema de Gestión Integral. –SGI, incluyendo la política y objetivos se establezcan, implementen, mantengan y revisen adecuadamente.
19. Garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, libre de violencia, acoso laboral, acoso sexual y discriminación, mediante la adopción de medidas **preventivas, correctivas y pedagógicas**, que promuevan la dignidad, el respeto y la igualdad de todas las personas trabajadoras, sin distinción de orientación sexual, identidad o expresión de género, ni de ninguna otra condición personal, social o cultural.

#### **ARTÍCULO 106°. Son obligaciones especiales del Trabajador.**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar ante la Gerencia Administrativa de Talento Humano de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo).
9. Cumplir los lineamientos y acatar las buenas prácticas establecidas el Sistema de Gestión Integral–SGI, Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo–SAGRILAFI, Programa de Transparencia y Ética Empresarial–PTEE.
10. Participar de las capacitaciones y aprobar los cursos relacionados con el Sistema de Gestión Integral–SGI, Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo–SAGRILAFI, Programa de Transparencia y Ética Empresarial–PTEE.
11. No Cometer actos de Soborno, Soborno Transnacional, Corrupción, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
12. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.

13. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la Empresa.
14. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
15. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
16. Informar a la Dirección Administrativa de Talento Humano cualquier conflicto de intereses, tanto reales como potenciales, tales como conexiones familiares, financieras o de otro tipo, relacionadas directa o indirectamente con su línea de trabajo.
17. Reportar sin temor a represalias y bajo una conducta de buena fe, a través de los medios dispuestos por la organización la sospecha de soborno y/o soborno real que pueda presentarse en la ejecución de sus actividades.
18. Abstenerse de realizar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, en cualquiera de sus modalidades, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, así como en las políticas internas de la Empresa y demás normatividad aplicable.
19. Cumplir estrictamente con las Políticas de Alcohol y Drogas de la Empresa, absteniéndose de presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas, alcohólicas o estupefacientes, y de consumirlas dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral, salvo las excepciones médicas debidamente certificadas y autorizadas.
20. El Trabajador está obligado a abstenerse de realizar cualquier conducta constitutiva de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, hacia compañeros de trabajo, directivos, contratistas, aprendices, visitantes o cualquier persona

vinculada al entorno laboral, por motivos de orientación sexual, identidad, expresión de género u otras condiciones personales, sociales o culturales.

Esto incluye, entre otras conductas, evitar:

1. Expresiones ofensivas, burlas o comentarios despectivos.
2. Actos de invisibilización, negación del nombre identitario o de los pronombres de la persona.
3. Imposición de normas de vestimenta contrarias a la autopercepción.
4. Cualquier otra acción, única o reiterada, que atente contra la dignidad, el respeto y la igualdad en el lugar de trabajo.

Lo anterior conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT), la Circular 075 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normatividad vigente aplicable.

#### **ARTÍCULO 107°. Está prohibido a C & M Consultores S.A.S.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113<sup>1</sup>, 150<sup>2</sup>, 151<sup>3</sup>, 152<sup>4</sup> y 400<sup>5</sup> del Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>1</sup> Multas.

<sup>2</sup> Descuentos Permitidos.

<sup>3</sup> Autorización Especial.

<sup>4</sup> Préstamos para Viviendas.

<sup>5</sup> Retención de Cuotas Sindicales.

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
- c. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- d. Obligar en cualquier forma a los Trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
- e. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- f. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- g. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- h. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- i. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- j. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél

y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- k. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo).

#### **ARTÍCULO 108°. Está prohibido a los Trabajadores:**

1. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Agregar o hacer copias no autorizadas de material digital o físico de documentación perteneciente a la organización.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo).
10. Incumplir los lineamientos y desatender las buenas prácticas establecidas Sistema de Gestión Antisoborno-SGAS, Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo-SAGRILAFT, Programa de Transparencia y Ética Empresarial-PTEE.
11. Pedir, ofrecer, aceptar algún tipo de dadas.
12. Participar en actividades ilegales.
13. Cometer actos de Soborno, Soborno Transnacional, Corrupción, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
14. Consumo de Alcohol y drogas en las instalaciones de la Empresa o áreas de trabajo.
15. Uso de cigarrillos producto de tabaco sus derivados, sucedáneos o imitadores, así como dispositivos electrónicos, como los sistemas electrónicos de administración de nicotina (SEAN), sistemas similares sin nicotina (SSSN) productos de tabaco calentado (PTC) y productos de nicotina oral (PNO), dentro de las instalaciones de la Empresa.
16. Incurrir en ninguna conducta constitutiva de acoso laboral o acoso sexual, en cualquiera de sus modalidades, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, las políticas internas de la Empresa y demás normatividad aplicable.
17. Incurrir en cualquier conducta constitutiva de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación hacia compañeros de trabajo, directivos, contratistas, aprendices, visitantes o

cualquier persona vinculada al entorno laboral, por motivos de orientación sexual, identidad, expresión de género u otras condiciones personales, sociales o culturales.

Esta prohibición comprende, entre otras:

1. El uso de expresiones ofensivas, burlas o comentarios despectivos.
2. Actos de invisibilización, negación del nombre identitario o de los pronombres de la persona.
3. La imposición de normas de vestimenta contrarias a la autopercepción.
4. Cualquier otra acción, única o reiterada, que vulnere la dignidad, el respeto y la igualdad en el trabajo.

Lo anterior, conforme a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT), la Circular 075 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normatividad aplicable.

## CAPÍTULO XXV

### SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

**ARTÍCULO 109°. Introducción.** El soborno es un fenómeno generalizado. Plantea serias preocupaciones morales, económicas y políticas, socava el buen gobierno, obstaculiza el desarrollo y distorsiona la competencia. Erosiona la justicia, quebranta los derechos humanos y es un obstáculo para el alivio de la pobreza. También aumenta el costo de hacer negocios. Introduce incertidumbre en las transacciones comerciales, aumenta el costo de bienes y servicios, disminuye la calidad de los productos y servicios, lo que puede conducir a la pérdida de vidas y bienes, destruye la confianza en las instituciones e interfiere con el correcto funcionamiento de los mercados. En razón a lo anterior, como buena práctica Empresarial, **C & M Consultores S.A.S.**, adopta algunas de las estipulaciones previstas en la Ley 1778 de 2016 (responsabilidad

por actos de corrupción transnacional) y adicionalmente, se guiará por las buenas prácticas del sistema de gestión antisoborno, Norma ISO 37001.

**ARTÍCULO 110°. Soborno.** Se entiende por soborno la oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor; que puede ser de naturaleza financiera o no, directa o indirectamente e independiente de su ubicación, en violación a la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con su desempeño.

**ARTÍCULO 111°. Compromisos por parte de los Trabajadores.** En cumplimiento del sistema de gestión antisoborno los Trabajadores se comprometen a: **1).** No ofrecer ni recibir sobornos y ninguna forma de halago tanto a miembros de entidades públicas como privadas, bien sea en dineros o en especie; **2).** No efectuar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en los procesos de selección, o como efecto de la distribución de la adjudicación de los contratos con la entidades públicas o privadas; **3).** No aceptar por parte de las entidades públicas, privadas, proveedores logísticos y de sistemas, regalos, hospitalidades, donaciones y beneficios similares, en los que la oferta, el suministro o la aceptación son o razonablemente podrían percibirse como soborno; **4).** Ningún Trabajador o persona, que actúe en nombre de la organización o en aras del desarrollo de sus actividades, podrá ir en contra de los artículos 100 y 101 del presente reglamento, **5).** Informar de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, el intento de soborno, supuesto o real a través del canal ético u otros medios puestos para tal fin por parte de **C & M Consultores S.A.S.** **6).** el Trabajador debe promover la buenas prácticas de transparencia, cumplir de manera honesta y responsable lo estipulado en el Código de Ética, **7).** Conocer y poner en práctica las directrices y recomendaciones emitidas por parte de la Empresa en relación con el Sistema de Gestión Antisoborno.

**PARÁGRAFO. Conflicto de interés.** En cumplimiento del numeral 8.4 – Controles no financieros y partiendo de la definición Conflicto de Interés – de la Norma Internacional ISO 37001 de 2016 Sistema

de Gestión Antisoborno (Numeral 3.29), Sistema al cual **C & M Consultores S.A.S.** se ha acogido e implementado, es obligación por parte de los Trabajadores informar cualquier conflicto de intereses, tanto reales como potenciales, tales como conexiones familiares, financieras o de otro tipo, relacionadas directa o indirectamente con su línea de trabajo; por lo cual, tanto al inicio de la vinculación laboral como cuando la Empresa requiera la actualización o cuando se presenten este tipo de conflictos se debe informar a **C & M Consultores S.A.S.**, por medio de la encuesta denominada **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.**

**ARTÍCULO 112°. Procedimiento Investigativo de denuncia asociadas al Soborno.** Los Trabajadores, que incumplan de las normas emitidas en el Sistema de Gestión Antisoborno, podrán ser sancionados disciplinariamente de acuerdo con el procedimiento especial establecido para tal fin y con la consecuencia adicional de ser denunciados ante los entes de control y judiciales establecidos legalmente en la lucha contra el soborno y la corrupción.

## CAPÍTULO XXVI

# SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO INTEGRAL LA/FT/FPADM-SAGRILAFT

**ARTÍCULO 113°. Introducción.** El Lavado de Activos-LA, el Financiamiento del Terrorismo-FT y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva-FPADM, son fenómenos delictivos que generan consecuencias negativas para la economía del país y para las Empresas del sector real. Pueden traducirse en el acaecimiento de riesgos operacionales, legales, reputacionales y de contagio, entre otros. Esta situación, puede afectar su buen nombre, competitividad, productividad y perdurabilidad.

**ARTÍCULO 114º. Definiciones.** De Acuerdo con la Circular No 100-000016 de 24 de diciembre de 2020 de la Superintendencia de Sociedades, se tendrán entre otras, las siguientes definiciones:

1. **Lavado de Activos o LA:** El delito tipificado en el artículo 323<sup>6</sup> del Código Penal colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).
2. **Financiamiento del Terrorismo o FT:** es el delito regulado en el artículo 345<sup>7</sup> del Código Penal colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).
3. **Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o FPADM:** Es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.
4. **Riesgo de Contagio:** Es la posibilidad de pérdida que una Empresa puede sufrir, directa o indirectamente, por una acción o experiencia de una Contraparte.

---

<sup>6</sup> El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes(...)

<sup>7</sup> El que directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas (...).

5. **Riesgo Legal:** es la posibilidad de pérdida en que incurre una Empresa al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. Surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.
6. **Riesgo Operativo:** es la posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye el Riesgo Legal y el Riesgo Reputacional, asociados a tales factores.
7. **Riesgo Reputacional:** es la posibilidad de pérdida en que incurre una Empresa por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la organización y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.
8. **Riesgo Inherente:** es el nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.
9. **Riesgo Residual:** es el nivel resultante del riesgo después de aplicar los controles.
10. **ROS:** Es el reporte de Operaciones Sospechosas. Es aquella operación que por su número, cantidad o características no se enmarca en el sistema y prácticas normales del negocio, de una industria o de un sector determinado y, además que de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad que se trate, no ha podido ser razonablemente justificada.

### Artículo 115°. Compromisos por parte de los Trabajadores.

En cumplimiento SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO INTEGRAL LA/FT/FPADM-SAGRILAFT, los Trabajadores se comprometen a: **1).** a no adquirir, resguardar, invertir, transportar, transformar, almacenar conservar, custodiar o administrar bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, o vinculados con el productos de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir , a no darles a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito; **2).** a no intervenir directa o indirectamente en proveer, recolectar, entregar, recibir, administrar, aportar, custodiar o guardar fondos, bienes o recursos, o realizar cualquier acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes , o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas; **3).** a no proveer fondos o utilizar servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, deposito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable; **4).** Realizar las capacitaciones y aprobar los cursos relacionados con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo-SAGRILAFT.

## CAPÍTULO XXVII

# PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL- PTEE

**Artículo 116°. Introducción.** El Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE, es el documento que recoge la Política de Cumplimiento y los procedimientos específicos encaminados a identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan impactar tanto a **C & M Consultores S.A.S.** como a sus Trabajadores.

**Artículo 117°. Definiciones.** De acuerdo con la Circular No 100-000011 de 9 de agosto de 2021 de la Superintendencia de Sociedades, se tendrán entre otras, las siguientes definiciones:

- 1. Corrupción- (C):** Serán todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.
- 2. Soborno Transnacional - (ST):** Es la conducta establecida en el artículo 2.<sup>8</sup> de la Ley 1778 de 2016.
- 3. Riesgos de Corrupción:** Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.
- 4. Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST:** Es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o

<sup>8</sup> Las personas jurídicas que por medio de uno o varios: (i) empleados, (ii) contratistas, (iii) administradores, o (iv) asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada den, ofrezcan, o prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: (i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario o (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

5. **Riesgos C/ST:** Es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.

**Artículo 118°. Compromisos por parte de los Trabajadores.** En cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE, los Trabajadores se comprometen a: **1).** No beneficiarse, o buscar un beneficio o interés, o ser usado como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional; **2).** No dar, ofrecer, o prometer, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: (i) sumas de dinero, (ii) cualquier objeto de valor pecuniario o (iii) otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público nacional o extranjero realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional; **3).** Realizar las capacitaciones y aprobar los cursos relacionados con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE; **4).** denunciar o informar, por medio de los canales establecidos, de manera confidencial y segura acerca de actividades sospechosas relacionadas con el Riesgo Corrupción y Soborno Transnacional.

## CAPÍTULO XXVIII

# ESCALA DE FALTAS, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 119°. Taxatividad de las sanciones.** La Empresa no podrá imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 120°. Faltas leves.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, llamada de atención, por la segunda vez, multa de la décima parte del salario de un día, por la tercera multa de la quinta parte del salario de un día.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o durante la jornada laboral correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez Suspensión en el trabajo por un (1) día, por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
- c. La violación leve por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1º.** Solamente se acepta como justa causa para no asistir al trabajo además de la enfermedad del Trabajador debidamente comprobada con certificado médico de la respectiva E.P.S. al que se encuentra afiliado, la calamidad doméstica que deberá demostrarse con pruebas fehacientes a juicio del empleador, la fuerza mayor y el caso fortuito, entendiéndose esto dentro de la definición y términos legales expresados en el Artículo 64 del Código Civil y normas pertinentes, y el permiso del Empleador obtenido en circunstancias y condiciones a que se hace referencia en este Reglamento.

**PARÁGRAFO 2º.** La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los Trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 121º. Faltas Graves.** Constituyen faltas graves y, por tal razón, causal de terminación de la relación laboral, además de las consagradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. Incumplir las políticas internas, el Código de Ética o incurrir en cualquier acto de corrupción o soborno de carácter nacional o transnacional, dirigido al interior de la Empresa o de manera externa a entidades públicas o privadas, enmarcados en la Ley 1474 de 2011, Ley 1778 de 2016 y en el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).
- b. Infringir las buenas prácticas y lineamientos de conducta establecidos en el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT) y en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- c. Infringir o incumplir la cláusula de confidencialidad o las disposiciones sobre protección de datos personales.

- d. Llegar tarde hasta por quince (15) minutos a la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- e. Faltar al trabajo en la mañana, en la tarde o en la jornada laboral correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- f. Provocar la pérdida, extravío o daño, imputable al Trabajador, que genere perjuicio total o parcial de los equipos, herramientas o elementos de trabajo entregados bajo su responsabilidad, o de aquellos que, por el cumplimiento de sus funciones, deba preservar.
- g. Realizar cualquier conducta constitutiva de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación hacia compañeros de trabajo, directivos, contratistas, aprendices, visitantes o cualquier persona vinculada al entorno laboral, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo aquellas motivadas por orientación sexual, identidad, expresión de género u otras condiciones personales, sociales o culturales.

Esta prohibición abarca, entre otras conductas:

1. El uso de expresiones ofensivas, burlas o comentarios despectivos.
2. Actos de invisibilización, negación del nombre identitario o de los pronombres de la persona.
3. La imposición de normas de vestimenta contrarias a la autopercepción.
4. Cualquier otra acción, única o reiterada, que atente contra la dignidad, el respeto y la igualdad en el ámbito laboral.

Lo anterior conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT), la Circular 075 de 2025 del Ministerio del Trabajo, las políticas internas de la Empresa y demás normatividad vigente aplicable.

**PARÁGRAFO 1º. Tolerancia cero. C & M Consultores S.A.S.**, adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación en el entorno de trabajo.

Todo caso comprobado dará lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo por justa causa, conforme a lo previsto en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales de orden laboral, civil, administrativo o penal a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 2º.** En los casos de los numerales 9 a 14, literal A del artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**ARTÍCULO 122º. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al Trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, a través del documento de descargos, así como de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965)

**ARTÍCULO 123º. Respeto al procedimiento disciplinario.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965).

**ARTÍCULO 124º. Procedimiento Disciplinario Laboral.** En cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 2466 de 2025, así como lo

preceptuado por el Convenio 158 y la Recomendación 166 de la OIT, y las sentencias C-249 de 1998 y C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, se establecen las siguientes etapas del debido procedimiento disciplinario laboral, en garantía del debido proceso y del derecho de defensa del Trabajador.

En todas las actuaciones disciplinarias se aplicarán, como mínimo, las siguientes garantías: dignidad, presunción de inocencia, *indubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y el principio de *non bis in idem*.

Adicionalmente, el procedimiento disciplinario se regirá por los principios de legalidad, tipicidad, publicidad, contradicción, doble instancia, cosa juzgada y prohibición de reformatio in pejus, consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

## ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL

### I. Admisión del informe de presunta falta.

1. Los jefes inmediatos o quienes hagan sus veces deberán reportar por escrito a la Dirección Administrativa de Talento Humano cualquier situación de desempeño que amerite correctivo, sanción o eventual terminación del vínculo laboral.
2. El informe deberá describir los hechos con claridad, incluyendo circunstancias de modo, tiempo y lugar, tipificación provisional de la falta, y consecuencias derivadas.

### II. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al Trabajador.

1. Admitido el informe, la Dirección Administrativa de Talento Humano deberá comunicar formalmente al Trabajador la apertura del proceso, indicando:

- a. Los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, el cual deberá ser por escrito.
  - b. Traslado al Trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
2. En la misma comunicación, se indicará el termino durante el cual el Trabajador podrá manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.

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

### III. Audiencia de descargos y levantamiento del acta.

1. Transcurridos los cinco (5) días hábiles mencionados en el numeral anterior, en el día y hora señalados, se celebrará audiencia con presencia del representante del empleador, el Trabajador y los testigos, si los hubiere.
2. Se dará oportunidad a las partes para presentar pruebas y ejercer el derecho de defensa.
3. Se levantará un acta firmada por los asistentes. Si el Trabajador se niega a firmar, se dejará constancia y firmarán los testigos.
4. La inasistencia injustificada se interpretará como renuncia a ejercer el derecho de defensa, y el procedimiento continuará.

### IV. Pronunciamiento definitivo.

1. Finalizado lo anterior, el empleador emitirá decisión motivada que:
  - a. Imponga la sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron identificando específicamente las causas o motivos de la decisión, o

- b. Declare el cierre del procedimiento, en caso de no hallarse mérito.
- c. En caso de terminación del contrato por justa causa, deberán expresarse claramente los hechos en concordancia con el párrafo del artículo 62 CST.

2. El Trabajador podrá controvertir la decisión en segunda instancia ante la Dirección General de la Empresa.

### V. Sanciones aplicables

Se podrán imponer, según el caso:

- a. Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- b. Suspensión del contrato, conforme al artículo 112<sup>9</sup> CST.
- c. Multas, conforme al artículo 113<sup>10</sup> CST.
- d. Terminación del contrato por justa causa.

**PARÁGRAFO 1°.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Lauda Arbitral a Reglamento Interna de Trabajo.

**PARÁGRAFO 2°.** Si el Trabajador está afiliado a una organización sindical, podrá ser asistido por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que trabajen en la Empresa y estén presentes en la diligencia, quienes velarán por el respeto del derecho de defensa y el debido proceso. En ausencia de estos, podrá ser acompañado por uno (1) o dos (2) representantes de los Trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral.

---

<sup>9</sup> Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

<sup>10</sup> 1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los Trabajadores del establecimiento.

2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

**PARÁGRAFO 3°.** El Trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**PARÁGRAFO 4°.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el Trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**PÁRAGRAFO 5°.** En caso de faltas al SGAS, SAGRILAFIT, PTEE o Política de Prevención del Acoso Sexual, que den lugar a terminación por justa causa, **C & M Consultores S.A.S.** pondrá en conocimiento de las autoridades competentes las conductas constitutivas de infracción.

**ARTÍCULO 125°. Trámite de reclamaciones.** Los reclamos que presenten los Trabajadores deberán ser elevados ante su superior inmediato. En caso de no llegar a una solución satisfactoria, el Trabajador podrá acudir ante la Dirección Administrativa de Talento Humano, quien los escuchará y resolverá con criterios de justicia, equidad, imparcialidad y respeto por los derechos laborales.

**ARTÍCULO 126°. Asesoría sindical.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el Trabajador o Trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARÁGRAFO.** En **C & M Consultores S.A.S.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## CAPÍTULO XXIX PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 127°.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la aprobación del presente Reglamento, el **C & M Consultores S.A.S** deberá publicarlo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en sitios distintos de las instalaciones de la Empresa y, adicionalmente, a través de un medio virtual al cual los Trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si existieran varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que se realice la publicación en medio virtual, caso en el cual no será necesario efectuar varias publicaciones físicas.

De manera complementaria, **C & M Consultores S.A.S** podrá cargar el Reglamento en la página web de la Empresa o remitirlo a los Trabajadores por canales digitales institucionales, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

## CAPÍTULO XXX OBJECIONES

**ARTÍCULO 128°.** **C & M Consultores S.A.S.** publicará el Reglamento Interno de Trabajo e informará a los Trabajadores del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los Trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

## CAPÍTULO XXXI VIGENCIA

**ARTÍCULO 129°.** El presente reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación, la cual debe efectuarse en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

## CAPÍTULO XXXII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 130°.** Desde la fecha de entrada en vigor del presente reglamento, quedan sin efecto las disposiciones que al respecto haya tenido la Empresa antes de la fecha de publicación.

## CAPÍTULO XXXIII CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 131°.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador (Artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de emisión	Descripción de cambio	Aprobado por	Fecha de aprobación
0.0	25/06/2010	Edición original	Medina. F	25/06/2010
0.1	14/11/2019	Se incluye lo preceptuado para el Sistema de Gestión Antisoborno y se actualiza el procedimiento disciplinario.	J. Nuño. H	14/11/2019
0.2	1/5/2020	Versión ajustada con vigencia de normas y cambio de razón social.	J. Nuño. H	1/5/2020
0.3	22/3/2023	Versión ajustada con vigencia y normas actualizadas.	Catalina Barrios	22/03/2023
0.4	21/07/2025	Se ajusta el Procedimiento Disciplinario laboral, acorde a lo estipulado en el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	23/07/2025	Se ajusta lo relativo al Contrato de Aprendizaje, acorde a lo estipulado en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	24/07/2025	Se ajusta lo relativo al Contrato de Teletrabajo, acorde a lo estipulado en la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	27/07/2025	Se ajusta la jornada máxima legal acorde al artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	27/07/2025	Se ajusta el Trabajo ordinario diurno y nocturno de conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025

0.4	27/07/2025	Se ajusta el trabajo complementario y de horas extras conforme al artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	27/07/2025	De conformidad al artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, se ajusta la relación de horas extras.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	27/07/2025	En cumplimiento del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, se ajusta la remuneración de dominicales y festivos.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	28/07/2025	Se incorporan, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, las licencias remuneradas y los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 respecto a las obligaciones del empleador.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	29/07/2025	En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se incorpora un capítulo sobre el acoso sexual.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	29/07/2025	Conforme al artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, se incorpora un capítulo dedicado a la protección contra la discriminación.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	29/07/2025	Se incluye la FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS conforme al artículo 47 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 7º de la Ley 2297 de 2023.	Catalina Barrios	11/09/2025

0.4	06/08/2025	Se ajusta la jornada laboral acorde a la Ley 2101 de 2021	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	06/08/2025	Se ajusta y actualiza el orden jerárquico de la Empresa.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	11/08/2025	Se ajusta la numeración en el articulado y los respectivos capítulos.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	23/08/2025	Se actualizan las disposiciones sobre la violencia y acoso laboral, en alineación Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT).	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	23/08/2025	Se ajusta de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, Publicación del reglamento de trabajo.	Catalina Barrios	11/09/2025
0.4	08/09/2025	Se ajusta el numeral correspondiente a los mecanismos de prevención del acoso laboral y al procedimiento interno de solución, estableciendo que las reuniones del comité se realizarán de manera mensual conforme con la Resolución 3461 de 2025.	Catalina Barrios	11/09/2025



[www.cmconsultores.com.co](http://www.cmconsultores.com.co)