



# Reglamento Interno de Trabajo

## PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido prescrito por Carbones del Cerrejón Limited, CERREJÓN (sociedad extranjera domiciliada en Anguila Indias Occidentales Británicas, con sucursal legalmente establecida en Colombia, en la ciudad de Bogotá, D.C.), para todas sus dependencias que existan en Colombia y las que se establezcan con posterioridad.

CERREJÓN está plenamente convencida que su desarrollo, y por ende el de todos y cada uno de sus trabajadores, está íntimamente ligado al uso que por igual le demos a las normas de este Reglamento y a las disposiciones concordantes.

CERREJÓN está comprometida con una política de respeto al trabajador, de sus convicciones y su integridad moral, y fomenta la satisfacción en sus labores, la eficiencia, la igualdad y el comportamiento ético hacia el trabajador y la comunidad misma.

Igualmente, CERREJÓN tiene la certeza que los trabajadores, al compartir estos principios y propósitos, desarrollarán sus labores y comportamientos sobre las bases del recíproco respeto en las relaciones, el fiel cumplimiento de sus obligaciones para la justa exigencia y otorgamiento de sus derechos.

Las disposiciones normativas de orden laboral aplicables que se expidan con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento se entenderán incorporadas en este sin necesidad de modificación adicional.

La Empresa podrá modificar el Reglamento en cualquier momento según lo vea necesario, para lo cual se cumplirá con el procedimiento aplicable definido en las normas vigentes.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.- Efecto Jurídico:** Las disposiciones de este Reglamento se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con cada uno de los respectivos trabajadores, y a ellos queda sometido todos los que laboran para la empresa.

**Artículo 2º.- Aumento o disminución de personal contratado:** La empresa tiene completa libertad para reducir o aumentar el personal de trabajadores a su servicio, y para señalarle las funciones correspondientes; pero en todo caso, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre fuero sindical, despidos colectivos y demás normas aplicables.

**Artículo 3º.- Trabajadores permanentes de la empresa:** Tienen el carácter de trabajadores permanentes de la empresa las personas naturales que ejecuten labores propias de las actividades normales de la empresa y no realicen un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

**Artículo 4º.- Trabajo ocasional:** Se entiende como trabajo ocasional, accidental o transitorio el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa.

**Artículo 5º.- Relación con otro tipo de trabajadores:** Las personas naturales que ejecuten en forma habitual trabajos a domicilio, y que no tengan vínculo permanente o no estén bajo la continua subordinación y dependencia de la empresa, no se consideran trabajadores de esta.

No son trabajadores de la empresa, ni representantes de esta, ni intermediarios de ella, sino verdaderos empleadores de sus trabajadores, los contratistas independientes con quienes la empresa contrate la ejecución de una o varias obras o labores, o la prestación de servicios en beneficio de esta o de terceros por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlos por sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Tampoco lo son, los subcontratistas de aquellos, ni aun en caso de que la empresa hubiere mostrado su aquiescencia al contratista para subcontratar la totalidad o parte de la obra o labor.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Artículo 6º.- Requisitos de ingreso como trabajador:** Son condiciones para ingresar al servicio de la empresa:

1. Presentar los siguientes documentos:

- a) Solicitud de empleo en formulario de La empresa;
- b) Certificado sobre las ocupaciones anteriores, el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;
- c) Copia del Registro Civil de nacimiento;
- d) Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad o Número Único de Identificación Personal (NUIP), según el caso;
- e) Los mayores de quince (15) años y menores de diez y ocho (18) años, deben entregar a la empresa la autorización para trabajar escrita del Inspector de Trabajo o, si no lo hubiere, del alcalde del Lugar o de los padres.
- f) Según el caso, copia del Diploma de Bachiller o su equivalente. Si es profesional, copia del Acta de Grado y del Diploma de Pregrado correspondientes, así como copia de los documentos que acrediten estudios de Postgrado realizados. Las copias requeridas pueden ser simples o autenticadas.

- g) Tarjeta o registro Profesional, para Profesionales, Tecnólogos (cuando aplique), Técnicos Mecánicos y Técnicos Eléctricos.
2. Someterse al examen de los médicos de la empresa o de los que esta designe.
  3. Suscribir el respectivo contrato de trabajo.

**Parágrafo 1.-** Los mayores de 18 años deberán acreditar su situación militar. Atendiendo a lo señalado en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, la empresa no exigirá la presentación de la libreta militar. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. (Art. 20, inciso segundo, Ley 1780 de 2016, Subrogado por el Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

**Parágrafo 2.-** La presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte de la empresa para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, este no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancias o certificados del resultado del examen médico, ni a exigir de la empresa explicación alguna por tal determinación.

**Parágrafo 3.-** La empresa se reserva el derecho de realizar las verificaciones de datos y documentales que considere necesarias para asegurar la información y referencia de quienes aspiren a trabajar en la misma.

**Parágrafo 4.-** Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la empresa para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 62, literal A numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 5.-** En los procesos de selección no aplicarán ningún tipo de discriminación, no se restringirán aspirantes por su raza, género, edad, sexo, etnia, religión, filiación política, etc.

**Artículo 7º.- Forma escrita del contrato de trabajo:** En todos los casos es obligación de la empresa celebrar contratos de trabajo por escrito, y entregar copia del mismo al trabajador.

**Artículo 8º.- Asignación de lugar, sitio y funciones de trabajo:** Dadas las necesidades y circunstancias peculiares de la empresa, el sitio en donde se formaliza el contrato de trabajo es el lugar de enganche del trabajador. La empresa tiene entera libertad para asignarle al trabajador el sitio en el cual deba desempeñar su trabajo o para cambiar el lugar de labor, todo en el momento en que lo estime conveniente. El cambio de lugar de trabajo no implica ni significa modificación del contrato de trabajo, ni del salario asignado al trabajador quien está obligado a desplazarse de su sitio regular de trabajo a la ciudad o al sitio que la empresa le señale.

La empresa conserva en todo tiempo el derecho de asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre y cuando no constituya desmejoramiento en sus condiciones de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 9º.- Período de prueba:** Todo trabajador que ingrese al servicio de La empresa se entiende sometido a periodo de prueba, con el objeto de apreciar sus conocimientos, aptitudes y experimentar sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrató.

**Artículo 10º.- Estipulación:** El Periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**Artículo 11º.- Duración máxima y efecto jurídico:** El periodo de prueba no puede exceder de dos meses.

En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no puede ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando la empresa celebre con un mismo trabajador contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Durante el período de prueba puede darse por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, en cualquier momento, sin previo aviso y sin responsabilidad ni indemnización alguna por concepto de terminación intempestiva del contrato. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a esta se consideran regidos por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales que determine la legislación laboral.

### CAPÍTULO IV

#### SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 12º.- Suspensión del Contrato de Trabajo:** El contrato de trabajo se suspende:

- a. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

- b. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad de la empresa.
- c. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria;
- d. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar:

En este caso la empresa está obligada a conservar el puesto al trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio;

Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como este gestione su reincorporación;

- e) Por detención preventiva del trabajador que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato;
- f) Por huelga declarada de acuerdo con los procedimientos legales;
- g) En los demás casos que prescriba la Ley.

**Artículo 13º.- Terminación del contrato de trabajo:** El contrato de trabajo se termina:

1. Por muerte del trabajador;
2. Por mutuo consentimiento;
3. Por expiración del plazo fijo pactado;
4. Por terminación de la obra o labor contratada;
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa.
6. Por suspensión de actividades (total o parcial) por parte de la empresa durante más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada;
8. Por decisión unilateral en los casos previstos por la Ley y en este Reglamento;
9. Por ejecución del trabajo ocasional, accidental o transitorio;

10. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

**Parágrafo.** - En los casos contemplados en los numerales 5 y 6 de este Artículo, la empresa notificará al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la misma.

**Artículo 14°.- Terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso:** Son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, sin previo aviso:

1.- **Por parte de la empresa:** La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, en los siguientes casos que se califican como falta grave para todos los efectos:

- a. Por haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o cualesquiera otros con propósitos de obtener un propósito indebido;
- b. Todo acto de violencia, injuria, falta de honradez, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la empresa, o el personal directivo o los demás trabajadores de la empresa;
- c. Todo acto de violencia, falta de honradez, injuria, o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de la empresa, de sus representantes, socios y trabajadores;
- d. Toda conducta que de conformidad con la ley, constituya o se presuma acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio en contra de los representantes de la empresa, demás trabajadores o los miembros de su familia o de trabajadores de empresas contratistas y que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género;
- e. Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, equipos, herramientas, útiles, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia en uso u otros actos que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- f. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de este en el desempeño de sus labores;

- g. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurran al trabajador de acuerdo con la Ley y en particular, las establecidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, y en el presente Reglamento, en especial en el capítulo XI y XIII;
- h. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que sea absuelto dentro de los noventa (90) días subsiguientes.
- i. Que el trabajador revele los secretos técnicos y comerciales o dé a conocer asuntos o información de carácter restringida, confidencial o interna de La empresa. Esto incluye publicaciones en redes sociales, grupos de WhatsApp u otros canales de divulgación.
- j. Cualquier engaño o fraude en que incurra el trabajador respecto de los planes de beneficio, ahorro, previsión, vivienda, medico, u otros, que tenga establecido la empresa, en forma directa o a través de terceros, o establezca en el futuro;
- k. La contaminación de productos, pérdida de materias primas productos intermedios terminados, ocasionados por descuido, negligencia o culpa del trabajador;
- l. Cualquier ausencia injustificada del trabajador por un lapso mayor de tres (3) días continuos o discontinuos;
- m. Presentarse a las instalaciones en estado de embriaguez o con presencia de sustancias psicoactivas;
- n. Ingerir sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo, en los campamentos o lugares donde la empresa lo prohíba;
- o. Portar armas en las instalaciones o campamentos de La empresa salvo la previa autorización por parte del Supervisor respectivo;
- p. Cobrar en forma maliciosa salarios, prestaciones, viáticos y otros valores a que realmente no tenga derecho;
- q. El no cumplimiento de las normas de seguridad que forman parte integral de este Reglamento;
- r. La no aceptación de una reasignación o reubicación del sitio de trabajo por parte del trabajador así sea en una ciudad diferente para la cual fue contratado, a menos que dicha reasignación o reubicación implique desmejora de la situación laboral, familiar y económica del trabajador;

- s. El no cumplimiento por parte del empleado respecto a los sistemas generales de transporte aéreo, terrestre o marítimo;
- t. Que el trabajador se ocupe en campañas de proselitismo político en el sitio de trabajo. Se entiende por proselitismo político, la ejecución de actos tendientes a buscar adeptos para un determinado partido o perseguir a quienes no comulguen con sus ideas o también formar parte de juntas, comités o directorios políticos, o firmar manifiestos de tal carácter, organizar recaudos o cuotas con finalidades políticas;
- u. Que el trabajador se ocupe en actividades que pueden causar perjuicio a La empresa o sean incompatibles con las funciones de su cargo;
- v. Violación de las políticas corporativas de ética, conflicto de intereses, posiciones directivas, seguridad, salud, ambiente y comunidades, uso de alcohol y **sustancias psicoactivas**, igualdad de oportunidades, ambiente productivo de trabajo, relaciones con los clientes y calidad del producto, de comunicaciones, de seguridad de sistemas y las demás que imponga la empresa, cuyo contenido conoce el trabajador;
- w. **Abandonar sin justa causa los procesos de rehabilitación y desintoxicación por consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas; suministrados por el subsistema de seguridad social en salud o patrocinados por la empresa.**
- x. La renuencia a laborar trabajo suplementario u horas extras, salvo lo previsto en los artículos 27, 29 y 34 de este Reglamento.

## 2.- Por parte del trabajador:

- a. El haber sufrido engaño por parte de la empresa, respecto de las condiciones de trabajo;
  - b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por la empresa contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o por representantes o dependientes de la empresa con el consentimiento o la tolerancia de este;
  - c. Cualquier acto de la empresa o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus conveniencias políticas y religiosas;
  - d. **Toda conducta que, de conformidad con la ley, constituya o se presuma acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral ejercida sobre el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por parte de la empresa, o por representantes o dependientes de la empresa, o de trabajadores de los contratistas de la empresa, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género;**
-

- e. Todas las circunstancias que el trabajador no pueden prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- f. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- g. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la empresa, de sus obligaciones convencionales o legales;
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la empresa, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos.

**Parágrafo.** - La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de la determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales distintos.

**Artículo 15º.- Faltas graves:** Se considerará que el trabajador incurre en falta grave, para los efectos previstos en el Artículo 62º literal a) numeral 6º del Código Sustantivo del Trabajo, y serán justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:

1. El abandono sin justa causa comprobada del trabajo;
2. El abandono del turno sin que se haya presentado el reemplazo;
3. Rehusarse a laborar en casos de emergencias de la empresa;
4. No retornar a su trabajo al día siguiente del vencimiento del permiso o la licencia o la suspensión disciplinaria o la incapacidad médica;
5. Rehusarse o sustraerse de los servicios médicos que suministre la E.P.S. en donde se encuentre afiliado;
6. Rehusarse a la práctica de los exámenes médicos ocupacionales ordenados por los miembros, representantes o delegados de la Superintendencia de Salud de la empresa.
7. Si por descuido y negligencia o abandono del trabajo se contaminaren, alteraren o dañaren los productos que extrae, elabora o transporta La empresa o se perdieren los mismos;
8. Si el trabajador ejecutare algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez; en este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las

autoridades jurisdiccionales, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, sino basta que la prueba o demostración del hecho en investigación administrativa interna sea suficiente al prudente criterio de La empresa;

9. Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XI y XIII de este Reglamento;
10. Si el trabajador incurre por tercera vez dentro de un período de doce meses, que se contará desde la fecha de la primera falta, en incumplimiento de cualquiera de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias a su cargo;
11. Si el trabajador, dentro de un período de doce meses, que se contará desde la fecha de la primera sanción, incurre en tres (3) o más sanciones disciplinarias cualquiera que sea la causa de esta;
12. Si el trabajador faltare al trabajo o se ausentare de este, aunque sea por primera vez y por esta causa se ocasionare un daño grave o perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes o intereses de La empresa;
13. Si el trabajador cometiere fraude o lo intentare contra los intereses de La empresa mediante la presentación de recibos, certificados u otros documentos falsos, en provecho suyo o ajeno;
14. Las demás causales que se contemplan en este Reglamento o las normas vigentes aplicables.

**Artículo 16°.- Terminación del contrato de trabajo por justa causa con previo aviso:** La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa mediante un preaviso dado al trabajador con una anticipación no inferior a quince (15) días, por los siguientes motivos:

1. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa;
  2. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales;
  3. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de La empresa;
  4. La no aceptación por parte del trabajador de las normas de seguridad, medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de La empresa o por las autoridades, para evitar enfermedades o accidentes;
  5. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
-

6. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez, estando al servicio de La empresa;
7. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso;
8. Las demás que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, en este Reglamento o en la Ley.

**Parágrafo.** - En el evento contemplado en este Artículo en su numeral 1., la empresa deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- i. Requerirá al trabajador dos veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;
- ii. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- iii. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber dentro de los ocho (8) días siguientes.

**Artículo 17º.- Examen médico de retiro:** Al terminar el contrato de trabajo, la empresa pondrá a disposición del trabajador la orden para que se practique el examen médico de retiro.

Se presumirá que el trabajador por su culpa elude, dificulte o dilate el examen a que se refiere este Artículo, cuando no comparezca ante el médico dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de finalización de su contrato de trabajo, o no se presente al examen en la hora que señale el médico.

**Artículo 18º.- Gastos de traslado al momento de la terminación del contrato:** Cuando el trabajador sea despedido sin justa causa en lugar distinto de aquel en el que residió, la empresa le reconocerá los gastos razonables de regreso a ese lugar, o sea el valor del transporte por el medio que la empresa elija. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar dentro del país, la empresa le reconocerá el valor del transporte hasta la concurrencia del valor que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. Lo dispuesto en este artículo, no es aplicable a los casos en que la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

**Parágrafo.** - El anterior reconocimiento podrá hacerse efectivo por reembolso, previa comprobación de los gastos incurridos por el trabajador.

**Artículo 19°.- Liquidación final del contrato de trabajo:** La empresa pondrá a disposición del trabajador el valor de sus salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones a que hubiere lugar por la terminación de su contrato de trabajo.

## CAPÍTULO V

### JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

**Artículo 20°.- Trabajo Diurno y Trabajo Nocturno:** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m.; y trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se acoge a las normas que adicionen o modifiquen lo dispuesto frente a trabajo diurno y nocturno.

**Artículo 21°.- Trabajo suplementario o de horas extras:** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso es el que excede de la máxima legal.

**Artículo 22°.- Jornada máxima legal:** La empresa dará estricto cumplimiento a las normas que regulen lo relativo a jornada máxima de trabajo y excepciones a la misma.

**Artículo 23°.- Jornada de trabajo:** La jornada de trabajo, que es la de labor efectiva, principiará en el momento en que se inicien labores en el área de trabajo donde el empleado debe reportarse sin tener en consideración el tiempo gastado para llegar al lugar de trabajo. Tampoco se incluye en la jornada de trabajo el tiempo empleado en el regreso. El sitio donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios se entiende el del trabajo y no el de su residencia.

La empresa podrá dividir la jornada de trabajo en secciones, concediendo intervalos para tomar alimentos, los cuales serán fijados de manera racional y el tiempo invertido en ellos se descontará del tiempo bruto para obtener la jornada real de trabajo.

**Artículo 24°.- Horario de trabajo:** El horario para el personal que labora en la empresa, deberá sujetarse en cada caso a la jornada máxima legal.

Las horas de entrada y salida en las diferentes dependencias de la empresa serán los siguientes:

- a. **Oficina Bogotá:** De lunes a viernes, de 7:30 a.m. hasta las 5:00 p.m., con una hora de receso a mitad de la jornada para la toma de alimentos.

b. **Oficina Barranquilla:** De lunes a viernes, de 8:00 a.m., hasta las 6:00 p.m., con una hora y media de receso a la mitad de la jornada para la toma de alimentos.

c. **Mina:**

- **Actividades administrativas:** De lunes a viernes.

Turno	Hora/Inicio	Hora/salida	Tiempo descanso - Alimentación
1	7:30 a.m.	5:30 p.m.	Hora y media a mitad del turno
2	7:15 a.m.	4:33 p.m.	Media hora a mitad del turno.

- **Actividades operativas:** Turnos rotativos día/noche, de acuerdo con programación.

Turno	Hora/inicio	Hora/salida	Tiempo descanso - Alimentación
3	12:00 a.m.	12:00 p.m.	30 minutos.
4	12:30 a.m.	12:30 p.m.	30 minutos.
5	1:00 a.m.	1:00 p.m.	30 minutos.
6	1:30 a.m.	1:30 p.m.	30 minutos.
7	2:00 a.m.	2:00 p.m.	30 minutos.
8	2:30 a.m.	2:30 p.m.	30 minutos.
9	3:00 a.m.	3:00 p.m.	30 minutos.
10	3:30 a.m.	3:30 p.m.	30 minutos.
11	4:00 a.m.	4:00 p.m.	30 minutos.
12	4:30 a.m.	4:30 p.m.	30 minutos.
13	5:00 a.m.	5:00 p.m.	30 minutos.
14	5:30 a.m.	5:30 p.m.	30 minutos.
15	5:30 a.m.	5:55 p.m.	40 minutos.
16	6:00 a.m.	6:00 p.m.	30 minutos.
17	6:00 a.m.	4:30 p.m.	30 minutos.
18	6:30 a.m.	6:30 p.m.	30 minutos.
19	7:00 a.m.	7:00 p.m.	30 minutos.
20	7:15 a.m.	4:40 p.m.	30 minutos.
21	7:30 a.m.	7:30 p.m.	30 minutos.
22	8:00 a.m.	5:00 p.m.	60 minutos.
23	9:00 a.m.	9:00 p.m.	30 minutos.
24	9:30 a.m.	9:30 p.m.	30 minutos.
25	10:00 a.m.	10:00 p.m.	30 minutos.
26	10:30 a.m.	10:30 p.m.	30 minutos.
27	11:00 a.m.	11:00 p.m.	30 minutos.
28	11:30 a.m.	11:30 p.m.	30 minutos.
29	12:00 p.m.	12:00 a.m.	30 minutos.

30	12:30 p.m.	12:30 a.m.	30 minutos.
31	1:00 p.m.	1:00 a.m.	30 minutos.
32	1:30 p.m.	1:30 a.m.	30 minutos.
33	2:00 p.m.	2:00 a.m.	30 minutos.
34	2:30 p.m.	2:30 a.m.	30 minutos.
35	3:00 p.m.	3:00 a.m.	30 minutos.
36	3:30 p.m.	3:30 a.m.	30 minutos.
37	4:00 p.m.	4:00 a.m.	30 minutos.
38	4:30 p.m.	4:30 a.m.	30 minutos.
39	5:00 p.m.	5:00 a.m.	30 minutos.
40	5:30 p.m.	5:30 a.m.	30 minutos.
41	5:45 p.m.	6:10 a.m.	40 minutos.
42	6:00 p.m.	6:00 a.m.	30 minutos.
43	6:30 p.m.	6:30 a.m.	30 minutos.
44	7:00 p.m.	7:00 a.m.	30 minutos.
45	7:30 p.m.	7:30 a.m.	30 minutos.
46	9:00 p.m.	9:00 a.m.	30 minutos.
47	9:30 p.m.	9:30 a.m.	30 minutos.
48	10:00 p.m.	10:00 a.m.	30 minutos.
49	10:30 p.m.	10:30 a.m.	30 minutos.
50	10:00 p.m.	10:00 a.m.	30 minutos.
51	11:00 p.m.	11:00 a.m.	30 minutos.
52	11:30 p.m.	11:30 a.m.	30 minutos.

**d. Puerto Bolívar:**

- Actividades administrativas: De lunes a viernes así:
  - Lunes, ingresando a las 10:00 a.m., hasta las 6:00 p.m., con una hora de receso a mitad de la jornada para toma de alimentos.
  - Martes a jueves, ingresando a las 6:30 a.m., hasta las 6:00 p.m., con una hora y media de almuerzo para la toma de alimentos.
  - Viernes, ingresando a las 6:00 a.m., con salida a las 11:30 a.m.
  
- Actividades operativas: Turnos fijos y rotativos día/noche, de acuerdo con programación.

Turno	Hora/inicio	Hora/salida	Tiempo descanso - Alimentación
-------	-------------	-------------	--------------------------------

53	6:00 a.m.	6:00 p.m.	30 minutos.
54	6:00 a.m.	3:00 p.m.	30 minutos.
55	6:30 a.m.	6:30 p.m.	30 minutos.
66	6:00 p.m.	6:00 a.m.	30 minutos.

En todo caso, de conformidad con la Ley y lo pactado en el contrato de trabajo, las horas de inicio y terminación de la jornada de trabajo, así como el turno de trabajo, serán señalados libremente por la empresa, la cual podrá modificarlos, o implementar otros turnos de trabajo, anunciando el cambio en lugares visibles de la empresa. El cambio de horario, turno o jornada de trabajo no implica modificaciones del contrato de trabajo, ni del salario cuando el cambio se opere dentro del lapso correspondiente a la jornada ordinaria diurna.

**Artículo 25°.- Cambio de horario de trabajo por suspensión de labores:** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, no imputable a la empresa, que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de cuatro (4) horas, y como consecuencia no pueda desarrollar la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá la labor en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

**Artículo 26°.- Flexibilidad de la jornada de trabajo:** Para el personal no exceptuado de la jornada máxima, la empresa podrá alargar algunas jornadas acortando otras, pero sin que el total de trabajo en la semana exceda lo permitido por la Ley o por el Ministerio del Trabajo, y en este último caso la empresa pagará el recargo legal.

También la empresa y el trabajador pueden acordar que la jornada máxima legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo 4 horas continuas y hasta 9 horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal en la semana dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a 19:00 horas. En estos casos la empresa no podrá contratar al mismo trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Artículo 27°.- Requerimiento para el cambio de turno:** En los casos en que al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deben continuarlo y no lo podrán abandonar mientras no llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurre, el trabajador que esté de turno deberá dar aviso al jefe respectivo.

**Artículo 28°.- Cambio de turno entre trabajadores:** La empresa no aceptará cambios de turnos entre sus trabajadores, a menos que tales cambios hayan sido autorizados por los respectivos supervisores, con veinticuatro (24) horas de anticipación.

**Artículo 29°.- Exigencia de trabajo hasta completar la jornada máxima legal:** En los sitios de trabajo en donde todo o parte del personal labore menos de la jornada máxima legal, la empresa podrá exigir, en forma temporal o permanente, que se complete la jornada máxima legal permitida, cuando a juicio de las mismas necesidades del servicio así lo requieran no causándose el pago de horas extras en ese caso.

**Artículo 30°.- Distribución de las horas de trabajo:** La jornada de trabajo podrá ser continúa o distribuirse en dos (2) o más secciones, según la conveniencia del servicio, a juicio de la empresa.

**Artículo 31°.- Remuneración del trabajo suplementario o en horas extras:** la empresa reconocerá y pagará la sobrerremuneración que determine la Ley por el trabajo suplementario o en horas extras.

La empresa sólo remunerará el trabajo en horas extras, cuando haya sido ejecutado por trabajadores amparados por la jornada máxima legal.

Si el mismo trabajador, autorizado por la empresa, labora en horas extras, en días hábiles o en domingo o en día de descanso obligatorio según la Ley, se le pagará la sobrerremuneración fijada por la Ley.

La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo exija de sus trabajadores.

**Parágrafo.** - los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, con residencia en el lugar de trabajo, no tiene derecho a reconocimiento de horas extras, como tampoco los trabajadores que ocupen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

**Artículo 32°.- Obligación de trabajo en casos de emergencias:** Cuando a juicio de la empresa se contemplen labores o actividades que no pueden interrumpirse por la índole de las necesidades que satisfacen o por el perjuicio que la suspensión ocasionaría, o en caso de fuerza mayor o caso fortuito, o de amenazar u ocurrir algún accidente, o riesgo de pérdida de materias primas o productos, o cuando para la empresa sean indispensables trabajos de urgencia que deban hacerse en las máquinas e instalaciones o su dotación, o en la movilización de maquinarias y elementos, es obligatorio para los trabajadores desempeñar dicho trabajo, aún fuera de las horas o días de labor.

Los trabajadores estarán obligados a trabajar en exceso de la jornada máxima legal, en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando se presenten emergencias en las diferentes dependencias, se efectúen reparaciones inaplazables generales o parciales a los equipos o plantas o unidades.

La empresa debe llevar en un registro, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente Artículo.

En cualquier caso, la empresa pagará los recargos legales correspondientes.

**Artículo 33°.- Trabajo en otros días de descanso permitidos por la empresa:** El trabajo o servicio desempeñado en días de descanso ocasionales, como “puentes”, “fiestas religiosas” u otros, que la empresa conceda graciosamente a todo o parte de su personal, no será sobrerremunerado en forma alguna ni constituirá precedente para otorgarlo en otras ocasiones.

**Artículo 34°.- Equivalencia de mes y días:** Para los efectos de cómputos se entenderá que el mes es de treinta (30) días.

**Artículo 35°.- Trabajo nocturno:** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la empresa con el recargo estipulado por la Ley.

**Artículo 36°.- Jornada de trabajo de menores y mujeres:** En cuanto a la jornada de trabajo de los menores de 18 años y a las mujeres, se aplican las normas legales sobre la materia.

## CAPÍTULO VI

### TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 37°.- Implantación de turnos especiales de trabajo nocturno:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala la Ley.

**Artículo 38°.- Remuneración:** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

**Artículo 39°.- Sobrerremuneración:** El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el Artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

**Artículo 40°.- Prohibición de contratación:** La empresa no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera, deberá pagarles el recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno que establece la Ley.

**Artículo 41°.- Efectos de la violación a la prohibición de contratación:** Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra Empresa jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno

**Artículo 42°.- Duración del contrato:** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la empresa celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio del Trabajo.

**Artículo 43°.- Información al Ministerio del Trabajo:** Si la empresa desea hacer uso de la autorización consagrada en Artículo 38° de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio del Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

## CAPÍTULO VII

### DESCANSO OBLIGATORIO

**Artículo 44°.- Descanso dominical y feriado remunerado:** Son días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días feriados fijados por la Ley. Para ganar la remuneración del domingo, se requiere que el trabajador haya laborado todos los días laborales de la misma semana o que, si hubiere faltado al trabajo, haya sido por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa.

No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical, ni a la de los demás días de descanso legal obligatorio, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización de dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

**Parágrafo 1.-** Cuando los trabajadores devenguen salario mensual, páguese este por quincenas o mensualidades, en dicho sueldo está comprendida la remuneración de los días de descanso obligatorio.

**Parágrafo 2.-** Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

**Artículo 45°.- Trabajo ocasional y habitual en días de descanso obligatorio o días de fiesta:** La empresa se acogerá a las normas vigentes que regulen la remuneración del trabajo dominical y festivo.

Para los efectos del trabajo ocasional u habitual en día de descanso obligatorio la empresa aplicará lo dispuesto en las normas vigentes de la materia.

**Parágrafo.** - Cuando el trabajador por la índole de la labor que desempeña, o por el lugar en donde esta se realiza, no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumularán esos días de descanso para concederlo a la terminación de la labor o al regreso del trabajador de los sitios distantes de los centros poblados, o se le pagará lo correspondiente en dinero, a opción del trabajador.

**Artículo 46°.- Trabajo compensatorio:** Cuando se presentaren festividades no determinadas en este Reglamento o cuando un día de trabajo quede comprendido entre dos días de descanso, la empresa podrá conceder como descanso la jornada correspondiente a ese día, pudiendo exigirles la compensación laborando en otros días hábiles y en horas distintas de las señaladas para la jornada ordinaria, caso en el cual el trabajo compensatorio se considerará como jornada ordinaria sin derecho a remuneración alguna.

**Artículo 47°.- Distribución del descanso semanal:** El descanso semanal compensatorio puede darse simultáneamente a todo el personal del establecimiento que tenga derecho a este, o por turnos.

**Artículo 48°.- Trabajo de personas calificadas:** La persona que por sus conocimientos técnicos o por razón de trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deberán trabajar los días de descanso obligatorio y días de fiesta, sin derecho al descanso compensatorio pero su trabajo se remunerará según lo establezca la Ley.

## CAPÍTULO VIII

### VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 49°.- Duración:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas en los términos y condiciones establecidos en la política de vacaciones de la Empresa, la cual garantiza el mínimo de derecho a vacaciones contenido en la ley. En aquellas instalaciones de la Empresa en donde no se labore el día sábado, este se considerará como hábil, para efectos de disfrute de vacaciones.

**Artículo 50°.- Época de vacaciones:** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa dará a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

**Artículo 51°.- Interrupción:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**Artículo 52º.- Compensación en dinero de las vacaciones:** El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. La compensación se hará atendiendo a la política de vacaciones establecida por la Empresa.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**Artículo 53º.- Acumulación:** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos años.

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

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores.

**Parágrafo.** - Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a que se hayan causado.

**Artículo 54º.- Vacaciones colectivas:** La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciera los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno al año del servicio.

**Artículo 55º.- Empleado de manejo:** El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la empresa. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

**Artículo 56º.- Remuneración:** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso y el valor de 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 momento inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

La empresa llevará un registro de vacaciones, en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de estas.

## CAPÍTULO IX

### PERMISOS

**Artículo 57º.- Permisos remunerados y no remunerados:** La empresa podrá conceder permisos o licencias remuneradas y no remuneradas a los trabajadores por motivos justificados.

Los permisos o licencias remuneradas se concederán en los casos señalados por la ley; los permisos no remunerados se concederán en los eventos en que el trabajador tenga que atender situaciones personales y/o familiares que no pueda delegar y que no califiquen como “grave calamidad doméstica” debidamente comprobada.

Estos permisos, remunerados o no, se otorgarán en las condiciones siguientes:

1. Siempre que se dé aviso con la debida anticipación al jefe respectivo, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, en que el aviso se dará con la debida oportunidad;
2. En caso de permisos para asistir al entierro de compañeros de trabajo, que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique la marcha de la dependencia respectiva, a juicio del jefe de la misma;
3. Que el tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas pueda descontarse al trabajador de su salario, excepto cuando el jefe respectivo autorice previamente compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de las del turno o jornada ordinaria de cada trabajador;
4. En atención a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 o las normas vigentes aplicables, la empresa otorgará permiso para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
5. En atención a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 o las normas vigentes aplicables, la empresa otorgará, de acuerdo con la reglamentación interna, permiso para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

**Parágrafo 1.-** Los permisos para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación y para el ejercicio del sufragio, serán remunerados en los términos y condiciones fijados en la Ley. Igualmente la empresa remunerará aquellos permisos y/o licencias donde la ley expresamente así lo consagre.

**Parágrafo 2.-** Sin perjuicio de la regulación sobre el procedimiento aplicable para los distintos permisos, la empresa concederá los permisos y licencias que sean de obligatorio cumplimiento contemplados en las normas vigentes.

**Artículo 58°.- Obligatoriedad de la solicitud de permiso previo:** En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a la empresa con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

**Artículo 59°.- Efectos del permiso o licencia:** Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y la empresa no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al trabajador durante tal suspensión, excepto las contempladas por la Ley.

**Artículo 60°.- Retorno al trabajo:** El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso.

## CAPÍTULO X

### SALARIO Y FORMA DE PAGO

**Artículo 61°.- Salario:** La palabra “salario” es genérica y comprende los sueldos y los jornales.

**Artículo 62°.- Determinación del salario:** La empresa convendrá con el trabajador, lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, integral, u otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones o fallos arbitrales.

**Artículo 63°.- Lugar de pago:** Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio.

**Artículo 64°.- Forma y contenido del pago:** La empresa pagará al trabajador, en dinero por depósito o transferencia en cuenta bancaria a nombre del trabajador, el salario correspondiente al trabajo realizado. Salvo estipulación expresa en el respectivo contrato de trabajo, los salarios que paga la empresa incluyen y cubren el valor de la alimentación del trabajador y su alojamiento personal.

**Parágrafo.** - En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**Artículo 65°.- Período de pago:** Los pagos de salarios se harán por mensualidades vencidas, o en la forma en que la empresa estime conveniente. En cualquiera de estos casos, los pagos se efectuarán dentro de los tres (3) primeros días hábiles siguientes al día en que termina el mes respectivo. Sin embargo, la empresa, dentro del marco legal, podrá determinar una periodicidad diferente.

**Artículo 66°.- Comprobantes de pago:** Los comprobantes respectivos, tales como recibos, volantes, nóminas, comprobantes y planillas electrónicas, cheques bancarios cancelados o constancia de depósito en Banco, constituyen pruebas que la empresa se encuentra a paz y a salvo con el trabajador hasta la fecha que ellos indiquen, y únicamente en cuanto al valor allí anotado.

**Artículo 67°.- Garantía de pago del Salario Mínimo legal mensual:** La empresa garantiza a sus trabajadores el pago del salario mínimo en la forma prescrita por la legislación.

**Artículo 68°.- Salario en caso de turno:** Cuando se trate de trabajo por equipo que implique rotación sucesiva de turnos diurno y nocturno, la empresa y el trabajador podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con las de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

**Artículo 69°.- Deducciones y retenciones de salario:** La empresa podrá hacer deducciones o retenciones del salario del trabajador en los casos y con las formalidades que prescriba la Ley.

## CAPÍTULO XI

### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES Y CERREJÓN

**Artículo 70°.- Obligaciones especiales del trabajador:** Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;
- b. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le importan a la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;

- c. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros;
- d. Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimiento o invención efectuado por el trabajador o con su intervención durante la vigencia de su respectivo contrato de trabajo y relacionado con la labor o las funciones que desempeñe, esto, por pertenecer a la empresa.
- e. Conservar absoluta lealtad para con la empresa y guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo cual no obsta para que cumplan con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo, y de este Reglamento, y en todo caso, mantener estricta reserva sobre cualquier dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas;
- f. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias que no hayan sido utilizadas;
- g. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de este y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo;
- h. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa;
- i. Comunicar inmediatamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos;
- j. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los de la empresa;
- k. Observar y acatar las medidas preventivas e higiénicas que prescriben las autoridades y las instrucciones que dicte la empresa para la seguridad y la salud en el trabajo, la protección de la integridad física y la vida de los trabajadores, y de los equipos y bienes de la empresa;
- l. Practicarse los exámenes médicos ordenados por la empresa, especialmente aquellos destinados a determinar el consumo de estupefacientes o bebidas alcohólicas;
- m. Elaborar las obras que se encomienden a satisfacción de la empresa, de acuerdo con su capacidad;
- n. Tratar al público y a los clientes de la empresa con la mayor deferencia y cortesía;

- o. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, o personas ajenas a la empresa, tales como portar en lugar visible la tarjeta o ficha de identificación, llenar y firmar libro de entradas y salidas, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de la empresa, colaborar en las investigaciones administrativas que realice la empresa, inscribir la dirección de su residencia e informar cualquier cambio en ella, u otros;
- p. Dar aviso inmediato al Supervisor de cualquier accidente, aún leve, que sufran los vehículos de la empresa;
- q. Ser verídico en todo caso;
- r. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, u otros;
- s. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe, tales como las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuadas, tanto de las máquinas como el sitio mismo de trabajo;
- t. Asistir y realizar los entrenamientos, prácticas que la empresa ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, u otros;
- u. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa;
- v. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión;
- w. Dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad, en el evento de los trabajadores en calidad de supervisores, como también información sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que trata el literal (q) de este Artículo;
- x. Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la ley o las políticas de la empresa, constituya o se presuma acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio en contra de los representantes de la empresa, demás trabajadores o los miembros de su familia o de trabajadores de empresas contratistas, que

tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género;

y. Prestar sus servicios cuando la empresa así los requiera, a otras personas naturales o jurídicas, con las cuales esta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse o en las de las respectivas Empresas o entidades;

z. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

aa. Asistir a las citaciones y atender los requerimientos que provengan del Comité de Convivencia Laboral.

ab. Implementar las recomendaciones establecidas en el plan de acción definido por el Comité de Convivencia.

ac. Mantener la confidencialidad y discreción con la información tratada en las sesiones del Comité de Convivencia Laboral.

ad. Actualizar su información personal y las de sus beneficiarios cuando se presenten variaciones que impliquen cambios en dicha información.

ae. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

**Artículo 71º.- Prohibiciones especiales al trabajador:** Queda expresamente prohibido al trabajador:

a. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas; así como consumirlas durante la jornada laboral y en las instalaciones de la empresa.

b. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros; que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia;

c. Fumar o inhalar (vapor) producido por un cigarrillo electrónico o dispositivo similar, dentro de las instalaciones de la empresa y en los otros lugares donde esté prohibido;

---

- d. Sustraer sin permiso de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o elaboradas; los equipos y productos y cualesquiera otros bienes o implementos de propiedad de la empresa o que siendo de la propiedad de otras personas se encuentren en poder o dentro de los predios de la empresa;
  - e. Manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello;
  - f. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de La empresa;
  - g. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicios sin permiso del superior respectivo o sin justa causa;
  - h. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo;
  - i. Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo;
  - j. Llevar armas de cualquier clase dentro de los establecimientos de la empresa, a excepción de las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y de las que, con autorización legal, lleven los trabajadores en virtud de salvoconductos obtenidos por la misma Empresa;
  - k. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de la empresa;
  - l. Incurrir en conductas que constituyan o se presuman como acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral sobre cualquier otro trabajador de la empresa o de miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género; Igualmente se prohíbe presentar denuncias o quejas de acoso laboral o acoso sexual laboral temerarias y sin ningún tipo de respaldo probatorio.
  - m. Ser acreedor o deudor de otro trabajador, o recibir o cobrar utilidad o interés a otro trabajador por concepto de deudas dinerarias, a una tasa de interés calificada por la ley como de usura;
  - n. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente al trabajador e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
  - o. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor;
-

- p. Impedir la práctica de los exámenes médicos y demás pruebas determinadas por la empresa, especialmente aquellas implementadas por motivos de seguridad para establecer el consumo de sustancias psicoactivas, evento en el cual se dará aplicación a las consecuencias del resultado positivo;
- q. Abandonar sin justa causa los procesos de rehabilitación y desintoxicación por consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas; suministrados por el subsistema de seguridad social en salud
- r. Rehusar sin causa justificada la realización del trabajo extraordinario o suplementario solicitado por la empresa;
- s. Hacer colectas, rifas o suscripciones, o cualquier clase de propaganda comercial, institucional, política, u otros, dentro de la empresa; la propaganda sindical se permitirá en los lugares y condiciones que la empresa establezca;
- t. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer o retirarse de él;
- u. Usar los útiles, herramientas o vehículos suministrados por la empresa para objeto distinto a las funciones y actividades propias del cargo;
- v. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno entendiéndose por ajeno toda persona distinta de la empresa, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la diligencia del contrato del trabajo, relacionado con las labores o las funciones que desempeñe;
- w. Retirar de los archivos o dar a conocer documento alguno a ninguna persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla;
- x. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a la empresa o terceras personas para obtener provecho o beneficio en los planes de beneficio, vivienda, hospitalización, previsión, ahorro, u otros, que tenga directa o indirectamente establecidos o establezca la empresa.
- y. No prestar su colaboración decidida en caso de riesgo inminente o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la empresa;
- z. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o

higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;

- aa. Suministrar datos falsos de trabajo no realizados a pesar de su obligación;
- ab. Transportar en los vehículos de La empresa a personas u objetos ajenos a ella, sin previa autorización, y
- ac. Impedir la práctica de procedimientos sobre seguridad industrial y salud en el trabajo cuya finalidad sea la de impedir la materialización de un riesgo que ponga en peligro la vida o la salud de los trabajadores y de terceros.
- ad. Confiar a otra persona, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, repuestos, elementos, materiales y maquinaria de la empresa.
- ae. Presentar a la empresa, para cualquier efecto, información, certificados o cualquier documento no ceñido a la verdad.
- af. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa, elementos de seguridad o implementos de trabajo.
- ag. Hacer o recibir llamadas telefónicas o chatear por el teléfono celular en asuntos personales estando en cumplimiento de la jornada de trabajo sin acreditar la importancia o urgencia, requiriendo siempre autorización para ello.
- ah. Tratar datos personales sensibles de empleados o terceros sin la debida autorización.
- ai. Lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

**Artículo 72º.- Faltas graves:** Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores, a excepción de lo contemplado en los dos artículos siguientes de este Reglamento.

**Artículo 73º.- Faltas de mediana gravedad:** Se consideran faltas de mediana gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Entrar a sitios no autorizados sin permiso;
- b. La no inspección operacional de los equipos asignados;
- c. El no mantenimiento del orden y aseo en su sitio de trabajo;

- d. El no uso o el uso inadecuado de los elementos de protección personal en sitios donde es obligatorio;
- e. Rehusarse a mostrar o entregar el carné de identificación de la empresa cuando le sea solicitado;
- f. Incurrir en retardos para iniciar la jornada al trabajo superior a media hora;
- g. Ocuparse en cosas diferentes a sus laborales durante las horas de trabajo;
- h. Dormirse o adormilarse en horas de trabajo.

**Artículo 74º.- Faltas de baja gravedad:** Se consideran faltas de baja gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Retardos inferiores a media hora para iniciar la jornada de trabajo;
- b. Incurrir en errores o descuidos en la ejecución del trabajo que ocasionen gastos o perjuicios menores a la empresa;
- c. No portar en lugar visible el carné de identificación de la empresa.

**Artículo 75º.- Obligaciones especiales de la empresa:** Son obligaciones especiales de la empresa;

- a. Facilitar a los trabajadores los medios adecuados y necesarios para la realización de sus labores;
  - b. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud;
  - c. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidentes o enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores; deberá mantenerse lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias;
  - d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos;
  - e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y a sus creencias y sentimientos;
  - f. Tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias frente a conductas que, de conformidad con la ley, constituyan o se presuman como acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre
-

cualesquiera de sus trabajadores o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género ;

- g. Conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para los casos contemplados en la ley.
- h. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consta el tiempo de servicio y la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, entregar al trabajador la orden para practicarse el examen médico de retiro. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presente donde el médico para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente;
- i. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron;
- j. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las Leyes;
- k. Conceder a las trabajadoras, en caso de maternidad, dos descansos de treinta (30) minutos cada, dentro de la jornada para amamantar a sus hijos, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad y un descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. La empresa está en la obligación de conceder más descansos de los establecidos anteriormente, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen el mayor número de descansos, y
- l. Conservar el puesto de las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados en la época de parto y en caso de aborto señalados en la legislación laboral o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- ll. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata el literal g) de este artículo. En todo caso la licencia de luto se aplicará conforme lo dispongan las normas vigentes aplicables.

- m. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- n. Utilizar los datos personales recolectados en vigencia del contrato de trabajo para el cumplimiento de los deberes legales propios de la relación laboral teniendo en cuenta las normas vigentes que rigen la materia; así como para el cumplimiento de normas y medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades o las mismas necesidades de la empresa para la seguridad y la salud en el trabajo, la protección de la integridad física y la vida de los trabajadores.
- o. 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 si son diurnas o nocturnas. Adicionalmente deberá entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones mencionadas.

**Artículo 76º.- Prohibiciones especiales a la empresa:** Se prohíbe a la empresa:

- a. 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: 1. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo; 2. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice;
- b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador;
- c. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este;
- d. Realizar cualquier conducta que, de conformidad con la ley, constituya o se presuma acoso, acoso sexual laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral ejercida sobre el trabajador o los miembros de su familia, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género;
- e. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para el ejercicio de su derecho de asociación sindical, así como a negociar en forma colectiva;

- f. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio;
- g. Efectuar algún tipo de discriminación basado en los atributos raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o pensionar a sus trabajadores;
- h. Utilizar coerción mental o física o abusos verbales como medida disciplinaria;
- i. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo;
- j. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones, en los mismos sitios;
- k. Utilizar el trabajo forzado o exigir a sus trabajadores que deje bajo su custodia “depósitos” o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral;
- l. Emplear las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, a adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;
- m. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad;
- n. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores sindicalizados o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación hasta la terminación del conflicto;
- o. Cerrar la empresa en forma intempestiva. Si lo hiciera además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquella y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, previa comprobación por parte del Ministerio del Trabajo, de la retención ilegal colectiva de los salarios.

## CAPÍTULO XII

### PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

**Artículo 77°.- Política de Prevención:** Cerrejón no tolera ninguna forma de violencia, acoso o discriminación en el entorno laboral que cause o sea susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género, raza, origen

---

familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social. La compañía entiende el acoso como una vulneración de los derechos fundamentales de los empleados, lo cual es inaceptable.

Cerrejón no acepta las represalias contra cualquier persona que plantee preocupaciones sobre una conducta de Acoso, Violencia y/o Discriminación, a menos que se trate de una denuncia falsa intencional. La Empresa dispondrá una Política y un Protocolo de Prevención del Acoso, Violencia y Discriminación que tienen como objetivo desarrollar acciones afirmativas de prevención del acoso dentro de la organización, definir con claridad los canales de recepción de denuncias, su trámite e investigación y garantizar la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

La Empresa mantendrá activos canales públicos de atención de denuncias, las cuáles serán tratadas bajo los principios de confidencialidad, neutralidad, debido proceso, vulnerabilidad, independencia, dignidad, flexibilidad, imparcialidad, diversidad e inclusión.

**Artículo 78º.- Mecanismos de prevención:** En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, se establecen los siguientes mecanismos de prevención de las conductas calificadas como de posible acoso sexual:

- a. Suministrar información periódica a todos los trabajadores sobre las definiciones clave de acoso, violencia y/o discriminación, así como sobre los canales públicos disponibles para la recepción de denuncias, utilizando los medios de comunicación interna de la Empresa como carteleros en los distintos sitios de trabajo, revistas, intranet y mediante charlas y campañas preventivas;
- b. Adelantar en forma periódica actividades tendientes a evaluar el clima laboral en las diferentes áreas, con el fin de promover el buen trato al interior de la Empresa y detectar eventuales comportamientos que puedan implicar conductas calificadas como de acoso, violencia y/o discriminación. En la implementación de tales actividades se abrirán los espacios necesarios para que los trabajadores puedan exponer sus inquietudes y formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar;
- c. Programar y realizar actividades pedagógicas o de terapias grupales o individuales de mejoramiento de las relaciones laborales y personales, con aquellos grupos de trabajo o personas en donde se detecte indicios atendibles de acoso, violencia y/o discriminación;
- d. Como resultado de las actividades que se adelanten, adoptar las medidas a que haya lugar para corregir los eventuales comportamientos que estén afectando el buen clima y la armonía en las relaciones laborales.
- e. Tomar medidas disciplinarias y/o administrativas, que resulten procedentes hacia cualquier persona que hubiera cometido un acto que denote alguna forma de violencia, acoso o discriminación.
- f. Garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.

- g. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable a la víctima de acoso sexual.
- h. Vigilar que nadie victimice ni tome represalias contra una persona que hubiera presentado denuncia siguiendo los canales públicos de atención dispuestos por Cerrejón.
- i. Informar a las víctimas de acoso sexual su facultad de acudir ante la autoridad competente.

Las medidas enunciadas anteriormente serán revisadas periódicamente para garantizar su adecuación a la legislación vigente y el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual que diseñe el Gobierno Nacional de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

**Artículo 79°.- Conformación del Comité de Convivencia Laboral:** La Empresa conformará un Comité de Convivencia Laboral que estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La Empresa podrá designar un número mayor de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. De acuerdo con la Organización Interna de la Compañía existirá un Comité de nivel central y uno adicional por cada centro de trabajo.

El Comité de Convivencia laboral será el encargado de adelantar las acciones del procedimiento preventivo regulado en la ley.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el último año anterior a su conformación. El nivel más alto de dirección de la Empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento será adoptado por la Empresa, y se incluirá en la respectiva convocatoria de la elección

**Artículo 80°.- Período del Comité de Convivencia Laboral:** El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

**Artículo 81°.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

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

**Artículo 82°.- Presidente y secretario del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente y un secretario, quien tendrá las funciones que para el efecto establece la Resolución No. 3461 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, o las normas que la modifiquen, adicionen o reformen.

**Artículo 83°.- Reuniones:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y recomendaciones al área de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo. Se reunirá extraordinariamente cada vez que reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.

## CAPÍTULO XIII

## **PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA, ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 84º.- Formas de ejecutar el trabajo:** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Además, el trabajador siempre está obligado a:

- a. Guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas, la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores;
- b. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la empresa y a ser verídicos y honestos en todo caso;
- c. Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral, contra incendio, seguridad, orden, aseo y limpieza, u otros, que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras Empresas o Entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras;
- d. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- e. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general, para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, para precaver las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios;
- f. Permanecer durante la jornada en el sitio donde debe ejecutarse el trabajo, pues queda prohibido pasar al puesto de otros empleados sin permiso previamente obtenido para el efecto;
- g. Hacer peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente y en debida forma, de manera fundamentada, comedida y respetuosa, y con observancia del conducto regular o debido procedimiento;
- h. Mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada;
- i. Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas;
- j. Guardar respeto y subordinación a los superiores;

k. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

**Artículo 85°.- Limpieza y aseo:** El personal debe mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada, así como también hará el mejor uso higiénico de los elementos de trabajo, a su cuidado y de las dependencias respectivas.

**Artículo 86°.- Medidas higiénicas:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene la empresa.

**Artículo 87.- Aviso por enfermedad:** Todo trabajador que enferme y no esté en condiciones de concurrir al trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por el conducto regular, dentro de las 24 horas siguientes al momento en que debió presentarse a trabajar y no lo hizo, adjuntando el respectivo certificado de incapacidad expedido por la respectiva E.P.S. Si el trabajador no diere aviso o no adjuntare dicho certificado, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que compruebe que estuvo en absoluta imposibilidad de cumplir estos requisitos.

**Artículo 88°.- Aviso por enfermedad contagiosa:** Todo trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la sanidad del personal, deberá avisarlo inmediatamente a su respectivo Jefe, y en todo caso, será aislado provisionalmente hasta que la E.P.S. certifique si puede reanudar sus tareas o si debe retirarse definitivamente.

**Artículo 89°.- Atención médica y cubrimiento de riesgos laborales:** Corresponde a las E.P.S. en donde se encuentre afiliado cada trabajador, y a las ARL en donde se encuentre afiliada la empresa, cubrir lo relativo a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria de los trabajadores, así como también el pago de indemnizaciones o prestaciones que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, respectivamente.

**Artículo 90°.** Informe del accidente de trabajo: Todo accidente de trabajo debe ser comunicado inmediatamente por el accidentado a su jefe inmediato, y de igual forma se deberá dar aviso inmediato a la ARL.

En caso de que el trabajador accidentado esté en incapacidad de dar aviso, su compañero de trabajo, o cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al Supervisor del trabajador accidentado.

Todo accidente de trabajo deberá ser definido como tal por la autoridad competente.

La empresa no será responsable de las consecuencias de cualquier accidente de trabajo que sin justa causa no haya sido notificado al superior tan pronto ocurra.

**Artículo 91°.- Registro del accidente de trabajo:** Todo accidente de trabajo se registra indicando la hora, fecha, sector y circunstancia en que ocurrió, así como los nombres de los testigos, si los hubiere.

**Artículo 92°.- Excepción a la obligación de reportar:** No habrá lugar a reportar a la ARL un accidente de trabajo, si este fue provocado deliberadamente por el trabajador o sucedido por culpa o negligencia grave de este o en contravención a alguna forma de seguridad industrial.

**Artículo 93°.- Rehusarse o sustraerse de los servicios médicos.** La empresa podrá terminar unilateralmente el contrato de trabajo en los términos del Artículo 14 de este Reglamento cuando quiera que el trabajador rehúse o se sustraiga a los servicios médicos que suministren la EPS o ARL y/o cuando no permita la realización de los exámenes médicos ordenados por la empresa para determinar la presencia de sustancias psicoactivas, evento en el cual se dará aplicación a las consecuencias del resultado positivo.

**Artículo 94°.- Prevención de riesgos laborales:** Todo trabajador deberá observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas y otros instrumentos u objetos relacionados con el trabajo para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

**Artículo 95°.- Alojamiento en campamento:** Por razones de higiene y sanidad, toda persona que haya de habitar habitaciones o casas que la empresa pueda asignar a sus trabajadores en campamentos, deberá someterse previamente al examen de los médicos que determine la misma.

Por las mismas razones queda prohibido a trabajadores alojar en tales habitaciones o casas a otras personas, sin permiso escrito de la empresa.

Cuando los permisos se concedan por tiempo limitado, el trabajador queda comprometido a que la persona a que se refieren no permanezca en la casa por más tiempo del mencionado en el permiso.

Una vez vencido el término de ocupación de una habitación o casa, el trabajador deberá entregarlo desocupando a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que la empresa los solicite.

**Artículo 96°.- Aplicación por extensión:** En relación con los asuntos de que trata este Capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad, y al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas legales.

## CAPÍTULO XIV

### ORDEN JERÁRQUICO

**Artículo 97º.- Jerarquía:** En atención a la forma como está organizada La empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden:

- Presidente
- Vicepresidente
- Gerentes de departamento
- Superintendentes o directores
- Jefes de sección o de grupo, y supervisores.

Los trabajadores que ejerzan los cargos mencionados, para efectos de la aplicación de este Reglamento, son representantes de la empresa y como tales la obligan frente a sus trabajadores.

La facultad de imponer sanciones está reservada al personal mencionado en este Artículo.

## CAPÍTULO XV

### PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Artículo 98º.- Sanciones disciplinarias:** Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecidas en las normas legales, contractuales y en este Reglamento, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

- a. Un retardo injustificado que no exceda ½ hora, determinará amonestación verbal y constancia escrita en la hoja de vida;
  - b. Un retardo injustificado mayor de ½ hora y menor de una (1) hora en una semana, o dos retardos menores de ½ hora en una misma semana, determinarán la suspensión del trabajador hasta por un día;
  - c. Tres retardos injustificados menores de ½ hora en una misma semana, determinarán la suspensión del trabajador hasta por dos (2) días;
  - d. Dos retardos injustificados mayores de ½ hora en una semana, determinarán la suspensión de labores, hasta por tres (3) días; en igual sanción incurrirá el trabajador que se presente a iniciar labores con retardo injustificado que exceda de una hora;
  - e. Cuatro o más retardos injustificados mayores de ½ hora sancionados dentro de un mismo año, o tres o más sanciones por retardos menores de ½ hora en una misma semana, o seis o más
-

retardos menores de ½ hora sancionados en un año, constituyen justa causa para terminación del contrato de trabajo;

- f. El trabajador que falte al trabajo sin justa causa, será suspendido por igual número de días, la primera vez que se registre dicha falta. La segunda vez será suspendido por el doble de días que haya faltado. La tercera vez será suspendido por el triple de los días que haya faltado. La cuarta vez, constituirá falta grave y por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato. Es entendido que las faltas al trabajo a que se refiere este aparte son aquellas que no exceden de tres (3) días en cada vez;
- g. Las faltas calificadas como de mediana o baja gravedad, no previstas en los literales anteriores, determinará en cada caso entre amonestación verbal con constancia escrita en la hoja de vida y la suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días. En casos de reincidencias superiores a cinco (5) veces de faltas calificadas como de baja gravedad o reincidencias superiores a tres (3) veces en faltas calificadas como de mediana gravedad, origina la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de la empresa;
- i. En los demás casos de incumplimiento o infracción por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no haya lugar a terminación del contrato, podrá ser suspendido en su trabajo por un término de hasta ocho (8) días por la primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia; y
- j. Cuando el trabajador dentro de un mismo año contado a partir de la primera falta haya incurrido en tres (3) o más sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de estas, se considera que existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**Parágrafo 1.** Se tendrá como no válida la sanción que pretermita este procedimiento.

**Parágrafo 2.** No pondrán imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales, o colectivos de trabajo, en los fallos arbitrales o en la Ley. Para todos los efectos, se considera como sanción el llamado de atención y la amonestación verbal con registro por escrito.

**Artículo 99°.- Atenuantes:** Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta como atenuantes de la falta cometida por el trabajador su buena conducta anterior; que comunique la falta a sus superiores antes que la empresa tenga conocimiento por otros medios; el hecho que en la hoja de vida no aparezca faltas cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

**Artículo 100°.- Procedimiento disciplinario:** Ante la existencia de una posible falta disciplinaria, la empresa iniciará un proceso disciplinario en el cual garantizará el debido proceso, el derecho de defensa del trabajador, teniendo en cuenta, como mínimo los siguientes principios: dignidad,

presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

**Parágrafo.** El procedimiento disciplinario regulado en este capítulo no será aplicable a los trabajadores cobijados por las convenciones colectivas suscritas por la empresa, ni en los casos en que les aplique otro procedimiento disciplinario especial.

Cuando al interior de la empresa existan procedimientos disciplinarios de aplicación específica a los trabajadores, será el procedimiento contemplado en ellos el que se aplique al trabajador, según corresponda, y no el regulado en este capítulo. En todo caso, el procedimiento especial no podrá contener menos garantías de las establecidas en la ley o el presente reglamento.

**Artículo 101°.- Citación a Descargos:** La empresa comunicará formalmente al trabajador o trabajadora, la apertura del proceso disciplinario y en dicha citación le indicará los hechos o conductas que lo motivaron, las normas presuntamente violadas y le dará traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso. En esa citación se indicará la fecha, hora y lugar de la diligencia y también se le indicará al trabajador que en esa diligencia podrá controvertir las pruebas y presentar las pruebas que tenga a su favor. También se le indicará al trabajador la alternativa de presentar sus descargos dentro de un término que no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la citación a descargos.

**Artículo 102°.- Diligencia de Descargos.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, o recibirá sus descargos escritos.

**Artículo 103°.- Decisión definitiva:** Agotados los descargos del trabajador, o cuando el trabajador no presente los descargos en la fecha señalada por el empleador, sin causa que lo justifique, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Se expedirá una comunicación debidamente motivada identificando las causas y motivos de la decisión. La sanción se notificará al trabajador.

**Artículo 104°.- Reclamación o reconsideración.** Ante la notificación de una sanción disciplinaria, si el trabajador no está de acuerdo con la misma, podrá radicar un escrito dirigido a la supervisión en donde exprese sus argumentos de inconformidad y solicite la reconsideración o revocatoria de la sanción. El jefe inmediato de la supervisión será el encargado de resolver esa petición, y deberá notificar la decisión definitiva. El jefe inmediato de la supervisión podrá ratificar, revocar o modificar la sanción impuesta.

**Parágrafo 1.-** Si resulta aplicable, el trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. A su vez, se entenderán incorporadas aquellas disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025 o cualquier otra que lo modifique o sustituya.

La incapacidad, licencia, vacaciones, permisos, comisiones y demás situaciones semejantes, suspenderán el desarrollo del proceso disciplinario sin que la Empresa pierda la facultad de reanudarlos en un término razonable posterior a la terminación de cada uno de estos eventos.

**Artículo 105°.- Retorno al trabajo:** El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse a su sitio de trabajo el día inmediatamente siguiente a la fecha en que termina la sanción y que corresponda a su turno de trabajo.

**Artículo 106°.- Cartas de prevención o llamadas de atención:** la aplicación de las sanciones de que trata este Capítulo se entiende sin perjuicio de que la empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o de llamada de atención, en los casos en que lo estime conveniente.

## CAPÍTULO XVI

### PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 107°.- Prestaciones sociales:** La empresa reconocerá y pagará las prestaciones sociales establecidas o que establezca a su cargo la legislación del trabajo.

**Artículo 108°. Beneficios laborales:** Las concesiones que La empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no constituyen salario ni establecerán precedentes para otorgarlas a otros.

**Artículo 109°. Beneficios voluntarios y convencionales:** Los beneficios voluntarios que la empresa conceda a sus trabajadores, y los beneficios convencionales que sean acordados entre la empresa y el sindicato, sólo tendrán la vigencia que determine la empresa o el acuerdo colectivo respectivamente.

## CAPÍTULO XVII

### LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

**Artículo 110°. Prohibición de trabajo infantil:** La empresa no utilizará el trabajo infantil, es decir de menores de 15 años.

**Artículo 111°. Trabajos prohibidos para menores de edad entre quince (15) y diez y ocho (18) años:** La empresa no empleará menores de edad, entre quince (15) y dieciocho (18) años, en las actividades expresamente prohibidas o en condiciones de trabajo que implique riesgos para su salud y seguridad determinados por la legislación. En general no pueden laborar en trabajos subterráneos de las minas ni en labores peligrosas, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente tampoco los empleará para trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de edad, entre quince (15) y diez y ocho (18) años, tampoco pueden trabajar durante la noche.

En todo caso, la empresa dará estricto cumplimiento a la Ley en lo referente a labores prohibidas para menores. Igualmente llevará un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por ella en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

## CAPÍTULO XVIII

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 112°.- Contrato de aprendizaje:** Sin perjuicio de la naturaleza propia de los aprendices, que no es asimilable a la de un trabajador, las reglas aplicables al contrato de aprendizaje serán las que fijen las normas vigentes en la materia.

## CAPÍTULO XIX

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**Artículo 113°.- Reclamos:** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo “de su superior jerárquico inmediato”, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**Artículo 114°.- Asesoría:** 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.

## CAPÍTULO XX

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 115°.- Publicación y vigencia:** Este Reglamento se fijará, por lo menos, en dos sitios visibles del lugar del trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular o comunicación interna del contenido del mismo, fecha a partir de la cual entrará en aplicación.

**Artículo 116°.- Prueba de la Publicación:**

1. La empresa puede acreditar la publicación por los medios probatorios ordinarios. También se cargará el Reglamento en la página web de la empresa y se podrá enviar a los trabajadores por canal digital al correo electrónico registrado, dejando constancia de dicha remisión.
2. Respecto de cada trabajador en particular, también sirve de prueba de la publicación la constancia firmada por él, en la cual aparezca que recibió una copia impresa del Reglamento.

**Artículo 117º.- Modificaciones al Reglamento:** Cualquier modificación del presente Reglamento se ajustará a los términos de la Ley 1429 de 2010 y/o a las normas que la cambien, deroguen o complementen.

**Artículo 118º.- Cláusulas ineficaces:** No producen ningún efecto las cláusulas de este Reglamento Interno de Trabajo 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 119º.- Derogatoria:** Desde la fecha que entre en vigor el presente Reglamento Interno de Trabajo quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido Cerrejón.

**Carbones del Cerrejón Limited**

**Fecha: junio de 2026.**

**Domicilio Principal: Bogotá, D. C.**

**Dirección: Carrera 15 No. 91-46, Piso 7**

Nuestro Propósito

**“Proveer de forma responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana”**

