

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CORPORACIÓN VIVIENDO JUNTOS

Empleador: CORPORACIÓN VIVIENDO JUNTOS — NIT 900.167.782-3, con domicilio principal en la ciudad de Medellín (Antioquia) y oficinas receptoras en distintas zonas del territorio nacional.

Fundamento: El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide conforme a los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, **CST**), modificados y adicionados por las normas vigentes, en especial la Ley 1429 de 2010 (que suprimió la aprobación previa del Ministerio del Trabajo), la Ley 2101 de 2021 (reducción de la jornada) y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral para el trabajo decente y digno). En adelante, el empleador se denominará **LA CORPORACIÓN**.

CAPÍTULO I. SOMETIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por LA CORPORACIÓN, a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto LA CORPORACIÓN como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador.

Artículo 2. El Reglamento se aplica a todo el personal vinculado mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad (a término indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor, ocasional, accidental o transitorio) o el lugar y modalidad de ejecución (presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto). No regula relaciones civiles o comerciales de prestación de servicios sin subordinación.

Parágrafo. Sedes y lugares de trabajo. Este Reglamento se aplica en la sede principal y en cada una de las sedes y oficinas receptoras de LA CORPORACIÓN, cuyas direcciones físicas son: Sede principal: Calle 65 # 88- 68 Robledo (Medellín, Antioquia). Otras sedes: 1) CI VIVIENDO JUNTOS CENTRO: CALLE 51 N° 55-06 - SAN BENITO; 2) CI VIVIENDO JUNTOS SAN JAVIER 2: Calle 43 N° 102 - 57 SAN JAVIER; 3) CI VIVIENDO JUNTOS SAN JAVIER: Calle 48A N° 99 - 31 SAN JAVIER; 4) CI KID INGENIEROS LOS SALADOS: CALLE 39D #112-100 LOS SALADOS; 5) CI VIVIENDO JUNTOS ROBLEDO DOS: CL 65 #88-68 ROBLEDO; 6) CI CASA DEL

ENCUENTRO MUSEO DE ANTIOQUIA: CARRERA 52A #51A-29 LA CANDELARIA; 7) CI REINA ESTER: CALLE 56 # 52-73-CALLE ZEA; 8) CI CASITA ENCANTADA: CARRERA 35 #68-72 MANRIQUE; 9) CI LUZ DE ORIENTE: CARRERA 23 #72-130 MANRIQUE LA HONDA; 10) KID INGENIEROS SAN JAVIER 1: CALLE 43 # 102-48 SAN JAVIER y 11) CI MANRIQUE VERSALLES: CARRERA 30 #68-12 BARRIO MANRIQUE VERSALLES. LA CORPORACIÓN actualizará este listado cuando abra, traslade o cierre sedes, mediante comunicación interna que se publicará conforme al artículo 93.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 3. Quien aspire a un cargo en LA CORPORACIÓN deberá postularse y aportar la documentación que LA CORPORACIÓN requiera para el cargo, la cual debe ser clara y veraz. La presentación de documentos falsos o información engañosa para ser admitido constituye justa causa de terminación del contrato (art. 62, A, num. 1, CST).

Artículo 4. Documentos. LA CORPORACIÓN podrá exigir, según el cargo:

- Hoja de vida con datos de contacto, formación, experiencia y referencias.
- Soportes de estudios, títulos, tarjetas o licencias profesionales y certificaciones de experiencia.
- Documento de identidad.
- Certificación de afiliación o traslado a EPS y fondo de pensiones, cuando aplique.
- Cuenta bancaria para el pago de salario y demás acreencias, o la indicación de esta en el contrato.
- Para cargos que impliquen manipulación de alimentos: certificado vigente de manipulación de alimentos (Resolución 2674 de 2013 del Minsalud).
- Para cargos que impliquen conducción de vehículos: licencia de conducción vigente de la categoría correspondiente.
- Para el trabajo con población menor de edad, primera infancia, niñez y familia: las verificaciones de idoneidad y antecedentes que exija la normativa sectorial aplicable.
- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso acordes con el cargo y el profesiograma; serán practicados por cuenta de LA CORPORACIÓN (Resolución 2346 de 2007).

Parágrafo 1. Está prohibido exigir al aspirante datos o documentos vedados por la ley, en particular: información sobre estado civil, número de hijos, religión o partido político (Ley 13 de 1972); prueba de embarazo, salvo en actividades catalogadas de alto riesgo (art. 43 C.N.; Convenio 111 OIT); prueba de VIH/sida (Decreto 1543 de 1997); y libreta militar como requisito de admisión (Ley 1780 de 2016, art. 21). El antecedente

judicial o disciplinario no podrá exigirse al aspirante como condición de ingreso; LA CORPORACIÓN lo consultará directamente en las fuentes oficiales cuando la ley lo autorice (Sentencias C-114 de 2024 y línea de la Corte Constitucional sobre consulta de antecedentes).

De igual forma, la selección de personal idóneo para ingresar a la empresa corresponderá a parámetros claros y objetivos de acuerdo con el perfil requerido; en ningún momento podrán ser discriminados los candidatos por condiciones basadas en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas.

Parágrafo 2. Trabajadores adolescentes. LA CORPORACIÓN, como regla, no vincula menores de edad. Si excepcionalmente lo hiciere, se sujetará al Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y exigirá la autorización del inspector de trabajo o, en su defecto, de la autoridad competente, tramitada conjuntamente con el adolescente, con certificado de escolaridad y de estado de salud, y dará aviso de inicio y terminación de la relación.

Parágrafo 3. Contrato de aprendizaje. LA CORPORACIÓN, en su condición de persona jurídica sin ánimo de lucro con personería jurídica reconocida por el ICBF que presta servicios de atención integral a la primera infancia, no es objeto de regulación de la cuota de aprendices, conforme al parágrafo 4.º del artículo 81 del CST, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, no está obligada a vincular aprendices ni a la monetización por no vincularlos. Si voluntariamente decidiere vincular aprendices, se sujetará al régimen del contrato de aprendizaje vigente.

CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 5. Admitido el aspirante, podrá estipularse por escrito un período de prueba para apreciar las aptitudes del trabajador y la conveniencia de las condiciones de trabajo (arts. 76 y 77 CST). A falta de estipulación escrita, los servicios se rigen por las normas generales del contrato.

Artículo 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año no podrá superar la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses. Entre el mismo empleador y trabajador no es válido pactar período de prueba en contratos sucesivos, salvo para el primero (art. 7 Ley 50 de 1990).

Artículo 7. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin indemnización, siempre que la decisión no obedezca a motivos discriminatorios o vulnere derechos fundamentales (línea de la Corte Constitucional). Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80 CST).

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8. Son trabajadores accidentales o transitorios los ocupados en labores de corta duración no mayor de un (1) mes, de índole distinta a las actividades normales de LA CORPORACIÓN. Tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a las prestaciones sociales legales (Sentencia C-823 de 2006) y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada máxima. Conforme a la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria máxima es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales entre el 1.º de enero y el 14 de julio de 2026, y de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. La reducción de la jornada no implica disminución del salario ni del valor de la hora ordinaria. El horario concreto lo determina LA CORPORACIÓN según las necesidades del servicio, respetando los descansos legales.

Parágrafo 1. Distribución. La jornada semanal podrá distribuirse de común acuerdo en cinco (5) o seis (6) días, con mínimo un (1) día de descanso, sin que la jornada diaria exceda los límites legales.

Artículo 10. Horario de trabajo por sede. LA CORPORACIÓN presta sus servicios en distintas sedes y oficinas receptoras; por ello no existe un horario único. El horario de trabajo de cada sede lo fija LA CORPORACIÓN conforme a las necesidades del servicio, dentro de la jornada máxima legal vigente y respetando los descansos legales. El horario de cada sede deberá precisar, como mínimo:

- **Las horas de entrada y de salida** de los trabajadores en cada día laboral y, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas en que principia y termina cada turno.
- **El tiempo de descanso para el almuerzo:** treinta (30) minutos a mitad de jornada, no remunerado y no computable en la jornada de trabajo.
- **El día de descanso semanal** obligatorio, con la distribución de la jornada semanal en cinco (5) o seis (6) días sin exceder la jornada máxima legal vigente (artículo 9).

Parágrafo. Fijación, publicidad y oponibilidad del horario. El horario fijado para cada sede se publicará en la cartelera de la respectiva sede y se informará a cada trabajador, dejando constancia de la comunicación. El horario así publicado y comunicado hace parte integrante de este Reglamento (art. 108, num. 4, CST) y es exigible al trabajador desde que se le informa. LA CORPORACIÓN podrá ajustarlo por necesidades del servicio mediante el mismo procedimiento de publicación y

comunicación, respetando la jornada máxima legal vigente —cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026 y cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026— y los descansos legales. Para los turnos sucesivos o las jornadas flexibles se aplicarán, en su caso, los artículos 12 y 13.

Artículo 11. Descanso dentro de la jornada. El descanso destinado a la alimentación no forma parte de la jornada de trabajo y no es remunerado.

Artículo 12. Jornada flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso, repartiendo el número de horas de manera variable, entre un mínimo de cuatro (4) y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin recargo por trabajo suplementario, siempre que no se supere la jornada máxima semanal vigente y se respete la franja diurna (art. 161 CST, mod. Ley 2466 de 2025).

Artículo 13. Turnos sucesivos. Podrán organizarse turnos de trabajo sucesivos que permitan operación continua, sin que el turno exceda de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) semanales; en tal caso no hay recargo nocturno ni dominical o festivo, pero el trabajador devenga el salario de la jornada ordinaria y tiene derecho a un (1) día de descanso remunerado.

Artículo 14. Rotación de turnos. Cuando existan turnos, LA CORPORACIÓN los rotará periódicamente con criterios de equidad y avisará a cada trabajador con antelación razonable.

Artículo 15. Cargos sin limitación de jornada. No hay limitación de jornada para quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo (art. 162 CST). El trabajo prestado por estos fuera del horario no constituye trabajo suplementario.

Artículo 16. Jornada de trabajadores adolescentes. Si excepcionalmente se contratan adolescentes: los mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales, hasta las 6:00 p.m.; los de diecisiete (17) años, jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales, hasta las 8:00 p.m. (Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO VI. TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

Artículo 17. Trabajo diurno y nocturno. Conforme al artículo 160 del CST, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el **trabajo diurno** es el comprendido entre las **6:00 a.m. y las 7:00 p.m.**, y el **trabajo nocturno** es el comprendido entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.** (regla vigente desde el 25 de diciembre de 2025).

Artículo 18. Trabajo suplementario. Es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal (art. 159 CST). LA CORPORACIÓN solo reconocerá trabajo suplementario cuando lo haya autorizado expresamente y por escrito a sus trabajadores. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales (art. 162 CST). LA CORPORACIÓN llevará un registro verificable de las horas extra que incluya, por trabajador, la actividad desarrollada y las horas diurnas o nocturnas laboradas.

Artículo 19. Recargos. Los recargos aplicables son:

- **Recargo nocturno:** el trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
- **Hora extra diurna:** recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **Hora extra nocturna:** recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Los recargos no son acumulables sino en los términos de ley.

Artículo 20. Trabajo dominical y festivo. El trabajo en día de descanso obligatorio (dominical) o festivo se remunera, además del salario ordinario, con un recargo sobre el valor de la hora ordinaria, conforme al incremento gradual dispuesto por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

- Ochenta por ciento (80%) entre el 1.º de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.
- Noventa por ciento (90%) a partir del 1.º de julio de 2026.
- Cien por ciento (100%) a partir del 1.º de julio de 2027.

El trabajo dominical es **ocasional** cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos en el mes calendario, y **habitual** cuando labora tres (3) o más. Quien labore habitualmente en domingo o festivo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado.

Artículo 21. Autorización del trabajo suplementario. LA CORPORACIÓN no reconocerá trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo que no haya sido autorizado previamente y por escrito, salvo los eventos de fuerza mayor, riesgo o urgencia previstos en la ley, en los que el trabajo se remunerará con los recargos legales.

CAPÍTULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 22. Descanso dominical y festivos. Son de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos de carácter civil o religioso reconocidos por la ley (Ley 51 de 1983 y normas concordantes). Por acuerdo o instrucción del empleador, el día de descanso podrá trasladarse a otro día distinto del domingo, según las necesidades del servicio.

Artículo 23. Remuneración del descanso. LA CORPORACIÓN remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día a quienes, habiéndose obligado a laborar la semana completa, no falten al trabajo o lo hagan por justa causa. Para salario variable se aplica el promedio de lo devengado en la semana o período correspondiente (arts. 173 a 179 CST, mod. Ley 2466 de 2025).

Artículo 24. Descanso proporcional. Cuando la jornada convenida no implique servicios en todos los días laborables de la semana, el descanso dominical se remunera en proporción al tiempo laborado.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25. Los trabajadores que hayan prestado servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art. 186 CST). En contratos a término fijo inferiores a un año, y al terminar el contrato sin haberlas disfrutado, se compensan en dinero por año cumplido y proporcionalmente por fracción.

Artículo 26. Compensación parcial. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, excepto según lo establecido por el artículo 189 del CST (Código Sustantivo del Trabajo), donde se establece el pago en dinero máximo hasta la mitad de las vacaciones del periodo. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador, podrán acordarlo por escrito, con previa solicitud del empleado.

Artículo 27. Acumulación. Las vacaciones pueden acumularse hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) en los casos del artículo 190 del CST, garantizando siempre el disfrute anual mínimo de seis (6) días hábiles continuos. Los trabajadores adolescentes no pueden acumular vacaciones.

Artículo 28. Época y aviso. LA CORPORACIÓN señalará la época de vacaciones a más tardar dentro del año siguiente a su causación y dará aviso al trabajador con quince (15) días de anticipación (art. 187 CST). Podrá fijar vacaciones colectivas.

Artículo 29. Liquidación. Durante las vacaciones el trabajador recibe el salario ordinario que devengue al iniciarlas, excluyendo el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el suplementario. Para salario variable se toma el promedio del año anterior.

Artículo 30. Registro. LA CORPORACIÓN llevará un registro de vacaciones con fecha de ingreso, de inicio y terminación del descanso y su remuneración.

CAPÍTULO IX. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 31. Permisos. LA CORPORACIÓN concederá las licencias y permisos remunerados que la ley exige, conforme al numeral 6 del artículo 57 del CST, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, en especial para: el ejercicio del sufragio; el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; la asistencia a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas; el cumplimiento de obligaciones escolares en calidad de acudiente, cuando la institución educativa requiera la presencia obligatoria del trabajador; la comparecencia a citaciones judiciales, administrativas o ante autoridades públicas; las comisiones sindicales inherentes a la organización; la asistencia al sepelio de compañeros; y la licencia por matrimonio de tres (3) días hábiles. Igualmente, LA CORPORACIÓN podrá acordar con el trabajador que use la bicicleta como medio de transporte habitual hacia y desde el trabajo un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de uso certificado. El trabajador deberá avisar oportunamente y aportar el soporte que justifique la ausencia.

Artículo 32. Permiso para citas médicas. No se hará descuento por el tiempo necesario para asistir a citas médicas debidamente justificadas.

Artículo 33. Licencia por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de vinculación (art. 57, num. 10, CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009). Deberá acreditarse el hecho dentro de los treinta (30) días siguientes.

Artículo 34. Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas, remunerada con el salario que devengue al iniciar el descanso (art. 236 CST, mod. Ley 1822 de 2017), con la distribución preparto y posparto allí prevista, previa presentación del certificado médico. Se reconocen las licencias y la estabilidad reforzada por maternidad y lactancia conforme a la ley y a la jurisprudencia (Sentencia SU-075 de 2018).

Artículo 35. Licencia de paternidad. El padre tiene derecho a una licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas (art. 236, par. 1, CST, mod. Ley 2114 de 2021), cuyo único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS dentro de los términos legales.

Artículo 36. Licencia parental compartida y licencia parental flexible. Conforme a la Ley 2114 de 2021, los padres podrán distribuirse las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad (licencia parental compartida) o acordar con LA CORPORACIÓN el cambio de un período de licencia por trabajo de medio tiempo (licencia parental flexible de tiempo parcial), en los términos y condiciones de la ley.

Artículo 37. Descanso de lactancia. LA CORPORACIÓN concederá a la trabajadora en período de lactancia los descansos remunerados del artículo 238 del CST.

Artículo 38. Otras licencias y permisos legales. Se reconocerán las demás licencias y permisos remunerados o no remunerados previstos en la ley vigente, en las condiciones y por los términos en ella señalados, incluidos los que resulten aplicables conforme a la Ley 2466 de 2025 y sus normas reglamentarias. En lo no regulado expresamente en este Capítulo se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del CST y en las normas especiales sobre la materia.

CAPÍTULO X. SALARIO: FORMAS, PERÍODOS Y LUGAR DE PAGO

Artículo 39. Formas de salario. El salario se fija libremente entre las partes en cualquiera de sus modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea), respetando siempre el salario mínimo legal o convencional.

Artículo 40. Igualdad salarial. LA CORPORACIÓN garantiza igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo u otra condición (Ley 1496 de 2011).

Artículo 41. Salario integral. Cuando el trabajador devengue diez (10) o más salarios mínimos legales mensuales, podrá pactarse por escrito salario integral, que no será inferior a diez (10) SMLMV más el factor prestacional, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (art. 132 CST).

Artículo 42. Período y lugar de pago. El salario se paga en períodos iguales y vencidos, no mayores de un (1) mes para sueldos. LA CORPORACIÓN paga el salario de manera mensual, esto es, a más tardar el día treinta o treinta y uno del mes (30) el último día de cada mes. El pago se efectúa directamente al trabajador o a quien este autorice por escrito, preferentemente mediante transferencia electrónica a la cuenta indicada. El pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo se efectúa con el salario del período en que se causó o, a más tardar, con el del período siguiente (art. 134 CST).

Artículo 43. Deducciones. LA CORPORACIÓN no deducirá, retendrá ni compensará suma alguna del salario o de las prestaciones sin autorización escrita del trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial, salvo las deducciones autorizadas por la ley (arts. 149 a 152 y 400 CST).

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 44. Sistema de Gestión. LA CORPORACIÓN implementa y mantiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, destinando los recursos necesarios para actividades permanentes de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.

Artículo 45. Afiliación al SGRL. LA CORPORACIÓN afilia a todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, incluida la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Artículo 46. Obligaciones de los trabajadores. Los trabajadores deben cumplir las normas e instrucciones de seguridad y salud, usar los elementos de protección personal, someterse a los exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos y de egreso, por cuenta de LA CORPORACIÓN), participar en las actividades del SG-SST y reportar de inmediato accidentes e incidentes de trabajo.

Artículo 47. Reporte de accidentes. Todo accidente de trabajo, aun leve, debe comunicarse de inmediato al jefe respectivo o al área de SST para la prestación de primeros auxilios, el reporte a la ARL y, cuando aplique, a la EPS, dentro de los términos legales (Decreto 1295 de 1994; Ley 776 de 2002; Resolución 1401 de 2007). LA CORPORACIÓN llevará registro de los accidentes e investigará los eventos conforme a la ley, incluida la investigación de los accidentes mortales junto con el COPASST dentro de los quince (15) días siguientes (Decreto 1530 de 1996).

Artículo 48. COPASST y Comité de Convivencia. LA CORPORACIÓN conformará y mantendrá el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el Vigía, según el número de trabajadores, y el Comité de Convivencia Laboral, en los términos legales.

Artículo 49. Enfermedad y aviso. El trabajador que se sienta enfermo debe comunicarlo al empleador para ser examinado y, en su caso, incapacitado. La inasistencia sin aviso ni justificación se tendrá como injustificada, salvo imposibilidad acreditada. El trabajador debe someterse a los tratamientos e instrucciones médicas, so pena de perder la prestación en dinero por incapacidad que sobrevenga por su negativa injustificada.

El uso de medicamentos prescritos que interfieran con las condiciones normales de aptitud para la labor debe ser reportados al área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de adoptar las medidas necesarias de prevención de riesgos; la omisión de esta observación es de exclusiva responsabilidad de quien los utiliza.

Artículo 50. Protección de la trabajadora gestante y en lactancia. LA CORPORACIÓN protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo y lactancia, acogiendo las recomendaciones del médico tratante y absteniéndose de asignarle labores que excedan su capacidad o impliquen riesgo, conforme al SG-SST.

CAPÍTULO XII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y JERARQUÍA

Artículo 51. Orden jerárquico. Para efectos de autoridad y ordenamiento, el orden jerárquico es: Representante Legal; director(a) General; director o directora estratégico; director(a) administrativa coordinador de Gestión Humana; Coordinador(a) de Sede; Coordinador(a) de Proceso de Atención; directores(as) de Oficina o Coordinadores(as). Solo el Representante Legal y, o representante legal suplente, o el director(a) de Gestión Humana tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias o terminar contratos de trabajo.

Artículo 52. Normas de orden. Los trabajadores guardarán las normas especiales de orden, higiene y seguridad que LA CORPORACIÓN establezca para las distintas labores, con miras a proteger su salud, la de los compañeros y la de los usuarios de los servicios.

CAPÍTULO XIII. LABORES PROHIBIDAS A TRABAJADORES ADOLESCENTES Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Artículo 53. Trabajadores adolescentes. LA CORPORACIÓN, como regla, no vincula menores de edad. Si excepcionalmente lo hiciere, no los empleará en las labores que por su naturaleza impliquen riesgo para su salud, integridad o moralidad, conforme al artículo 117 de la Ley 1098 de 2006, la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo y demás normas que señalen las actividades prohibidas para menores (manejo de sustancias tóxicas, explosivas, radiactivas; trabajos en alturas, altas temperaturas, ruido excesivo, alto voltaje; manejo de cargas pesadas y maquinaria peligrosa; y todo trabajo que afecte su moralidad, entre otras).

Artículo 54. Protección de la maternidad. La trabajadora en embarazo o lactancia no realizará labores que impliquen riesgo para su salud o la del hijo, conforme a las recomendaciones médicas y al SG-SST. Se prohíbe toda forma de discriminación por embarazo, maternidad o lactancia.

CAPÍTULO XIV. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES

Artículo 55. Obligaciones de LA CORPORACIÓN. Además de las del artículo 57 del CST: poner a disposición los instrumentos y materias primas; procurar locales y elementos de protección adecuados; prestar primeros auxilios; pagar la remuneración pactada en las condiciones y períodos convenidos; respetar la dignidad, creencias y sentimientos del trabajador; conceder las licencias y permisos legales; expedir, a la terminación, certificación del tiempo de servicio, índole de la labor y salario; afiliarse a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral; llevar los registros de horas extras y de trabajadores adolescentes; realizar los ajustes razonables necesarios para garantizar a las personas con discapacidad el acceso, el desempeño, el mantenimiento y la permanencia en el empleo (Ley 1618 de 2013); y cumplir el presente Reglamento.

Artículo 56. Prohibiciones a LA CORPORACIÓN. Además de las del artículo 59 del CST: deducir o retener salarios sin autorización o mandamiento judicial; obligar a comprar en almacenes determinados; exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación por el empleo; limitar el derecho de asociación; imponer obligaciones religiosas o políticas o impedir el sufragio; autorizar propaganda política, rifas o colectas en los sitios de trabajo; usar el sistema de “lista negra”; discriminar a trabajadores o aspirantes por razón de género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, edad, estado de salud, ideología política o religión; incurrir en racismo o xenofobia; exigir a la trabajadora en embarazo tareas que puedan poner en riesgo la gestación; despedir o discriminar por motivos de religión, política, raza, enfermedad o salud mental; limitar la libertad religiosa o política; y ejecutar cualquier acto que vulnere los derechos o la dignidad de los trabajadores.

Artículo 57. Obligaciones especiales del trabajador. Además de las del artículo 58 del CST: realizar personalmente la labor y acatar las órdenes e instrucciones conforme al orden jerárquico; observar este Reglamento y las normas de SST; guardar reserva sobre la información de naturaleza reservada de LA CORPORACIÓN, sin perjuicio del deber de denunciar delitos o violaciones a la ley; conservar y restituir en buen estado los instrumentos y elementos de trabajo; registrar y actualizar su domicilio y datos de contacto; comunicar oportunamente las observaciones que eviten daños; prestar colaboración en casos de siniestro o riesgo; mantener el aseo personal y del puesto de trabajo; dar uso adecuado y exclusivamente laboral a los equipos, software, internet y claves de acceso de LA CORPORACIÓN; y, en el trabajo con primera infancia, niñez y familia, dar estricto cumplimiento a los protocolos de cuidado y

protección, cumplir con los entregables que requiere el cliente externo en fecha estipulada por el cliente, cumplir con los protocolos y activaciones de ruta como lo que exige el cliente externo en sus lineamientos, las interacciones cálidas con niños, niñas, compañeros y familias y dar cumplimiento a lo requerido por los lineamientos del cliente externo.

FALTAS GRAVES

Artículo 58. Prohibiciones especiales al trabajador (faltas graves).

Independientemente de las del artículo 60 del CST, se califican como faltas graves, entre otras:

- a) Presentarse al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o conducir vehículos de LA CORPORACIÓN en esas condiciones.
- b) Retirar de las instalaciones donde ejecute su labor materiales o herramientas sin autorización escrita de la gerencia.
- c) Sustraer instrumentos, equipos, materias primas, productos o elementos de LA CORPORACIÓN sin autorización escrita.
- d) Conservar o portar armas en el sitio de trabajo, salvo las del personal de vigilancia con autorización legal.
- e) Revelar o suministrar a terceros, sin autorización, información reservada de LA CORPORACIÓN o de los usuarios de sus servicios.
- f) Dar uso indebido a equipos, software, internet, claves de acceso o sistemas de información, o instalar software sin licencia o sin autorización del área de sistemas.
- g) Conducir vehículos de LA CORPORACIÓN sin licencia vigente o con documentos (SOAT, revisión técnico-mecánica) vencidos, o permitir que los conduzca persona no autorizada.
- h) Manipular el control de tiempos, las cámaras o los mecanismos de seguridad sin autorización.
- i) Falsear documentos, certificados, soportes de permisos, horas extras, viáticos o refrigerios, o cobrar tiempos no laborados.
- j) Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, de compañeros,

superiores, usuarios o terceros, o que dañen los bienes de LA CORPORACIÓN.

- k) Incumplir las normas de SST, no usar los elementos de protección personal o no asistir a las capacitaciones de prevención.
- l) Realizar negocios, ventas, rifas, juegos de azar, préstamos entre trabajadores subordinados o actividades ajenas a la labor durante la jornada y dentro de las instalaciones.
- m) Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso, o abandonarlo antes de terminar la jornada o sin entregar el turno.
- n) Dar mal trato a usuarios, compañeros o superiores, o incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual.
- o) Fumar dentro de las instalaciones o vehículos de LA CORPORACIÓN, salvo en áreas expresamente designadas (Ley 1335 de 2009).
- p) Incumplir los requerimientos, las instrucciones o los lineamientos del programa Buen Comienzo o del ICBF aplicables a la prestación del servicio de atención a la primera infancia, o los protocolos de cuidado y protección de los niños y las niñas.
- q) Por generar mala imagen al cliente externo, o a la institución, por hacer uso de las fotografías sin previa autorización.
- r) Incurrir en una segunda llegada tarde o retardo injustificado dentro del mismo mes calendario, sin justa causa.
- s) Ausentarse por segunda vez alegando enfermedad sin presentar la constancia de haber acudido al servicio médico de urgencias o de atención prioritaria a la hora de ingreso a sus labores, salvo que acredite la inasistencia con incapacidad expedida por la EPS u otra justificación válida.
- t) Dejar dañar la materia prima con la que se atiende los niños y las niñas por falta de cuidado o por no cumplir los protocolos
- u) Dejar perder el inventario de bienes e inmuebles con los que se atiende los niños y las niñas por no brindar el cuidado requerido a cada artículo.
- v) El mal uso de la despensa, donde la materia prima no se conserva en el estado adecuado, o por pérdidas de materia prima
- w) El llevar la institución a sobre costos por mala administración y por mal uso de la materia prima
- x) El incumplimiento de los requerimientos de los lineamientos del cliente externo
- y) Por interacciones no cálidas con los niños, niñas, compañeros, familias y

comunidad.

- z) Por deficiente rendimiento no corregido.

Artículo 59. Requisitos. Las inspecciones de objetos personales o paquetes, cuando existan, se practicarán con base en criterios objetivos y previamente definidos, de manera general e impersonal, sin selección discriminatoria de personas, respetuosa de la dignidad e intimidad del trabajador y con su conocimiento, sin que puedan implicar contacto físico ni revisión de contenidos privados sin consentimiento, conforme a la jurisprudencia constitucional.

CAPÍTULO XV. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 60. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las previstas en el artículo 62 del CST (literal A, por parte del empleador; literal B, por parte del trabajador), entre ellas, por parte del empleador: el engaño mediante certificados falsos; los actos de violencia, injuria o malos tratos; el daño material intencional o la grave negligencia; los actos inmorales o delictuosos en el trabajo; la violación grave de obligaciones o prohibiciones; la detención preventiva por más de treinta (30) días salvo absolución posterior; la revelación de secretos; el deficiente rendimiento no corregido; la inejecución sistemática de obligaciones; y las demás allí previstas. En los casos que la ley lo exige, mediará el preaviso de cinco (05) días.

Parágrafo. Versión libre previa a la terminación por falta grave. Cuando LA CORPORACIÓN constate sumariamente que el trabajador incurrió en una falta grave, antes de adoptar la decisión de terminar el contrato con justa causa deberá escucharlo en versión libre, dándole a conocer los hechos imputados y permitiéndole rendir su propia explicación. De la diligencia se dejará constancia escrita o, si la versión es verbal, acta que la transcriba. Esta garantía se entiende sin perjuicio del debido proceso disciplinario del artículo 75 y de las garantías del artículo 115 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025. La terminación adoptada sin escuchar previamente al trabajador podrá tornarse injustificada y comprometer la validez de la decisión.

Artículo 61. Manifestación de la causal. La parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo, sin que después puedan alegarse causales distintas (art. 62, par., CST).

Artículo 62. Terminación sin justa causa. En la terminación unilateral sin justa causa, LA CORPORACIÓN aplicará el artículo 64 del CST.

CAPÍTULO XVI. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 63. Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por un superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 64. Modalidades y conductas. Constituyen acoso laboral, entre otras, el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral, según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, así como las conductas agravadas allí enunciadas.

Artículo 65. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral las exigencias razonables de eficiencia y disciplina, las evaluaciones objetivas de desempeño, las órdenes legítimas y las actuaciones encaminadas a terminar el contrato por justa causa, en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 66. Comité de Convivencia Laboral. LA CORPORACIÓN conformará el Comité de Convivencia Laboral de manera paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores y sus respectivos suplentes, designados y elegidos conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. El Comité se reunirá **ordinariamente de manera mensual** y extraordinariamente cuando se requiera; sus integrantes tendrán período de dos (2) años. El Comité examina de manera confidencial las quejas, escucha a las partes, promueve compromisos de convivencia y formula recomendaciones, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 67. Procedimiento interno. Las quejas de acoso laboral se presentarán por escrito ante el Comité de Convivencia, que les dará tratamiento confidencial y conciliatorio de acuerdo con el procedimiento establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Si las medidas no resuelven la situación o esta amerita actuación disciplinaria, se dará traslado al competente para el procedimiento del Capítulo XVIII.

Artículo 68. Sanciones. El acoso laboral debidamente acreditado se sancionará conforme al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVII. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL (LEY 2365 DE 2024)

Artículo 69. Política y compromiso. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y del Decreto 405 de 2025, LA CORPORACIÓN adopta una política interna de prevención, atención y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, de cero tolerancia, ampliamente difundida e incorporada a este Reglamento, a los contratos y a los protocolos internos, e integrada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 70. Definición. Se entiende por acoso sexual en el contexto laboral todo acto, comportamiento o insinuación de naturaleza sexual, físico, verbal o no verbal, no deseado por la víctima, que tenga el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, en los términos de la Ley 2365 de 2024. A diferencia del acoso laboral, **no requiere conducta persistente ni demostrable**: un solo acto puede configurarlo, y no exige relación laboral o contractual previa entre víctima y agresor.

Artículo 71. Ruta de atención. LA CORPORACIÓN establece una ruta de atención confidencial que garantiza: (i) la recepción de la queja por canales reservados; (ii) medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable; (iii) el acompañamiento psicológico y jurídico de la víctima; (iv) la investigación pronta e imparcial con respeto al debido proceso del presunto agresor; (v) la remisión inmediata de la queja a la autoridad competente, a petición de la víctima; y (vi) las garantías de no repetición.

Artículo 72. Garantía contra retaliaciones. El despido o la imposición de medidas que afecten a quien presentó una queja de acoso sexual, o a quienes sirvan como testigos, dentro de los tres (3) meses siguientes a la queja, se presume retaliación, correspondiendo a LA CORPORACIÓN la carga de desvirtuarlo. Esta garantía no aplica cuando la terminación esté autorizada por el Ministerio del Trabajo o se funde en procesos disciplinarios iniciados antes de la queja.

Artículo 73. Sanciones. El acoso sexual en el contexto laboral, debidamente acreditado, constituye falta grave y justa causa de terminación del contrato, sin perjuicio de las multas y demás consecuencias previstas en la Ley 2365 de 2024 y de las acciones penales a que haya lugar.

Artículo 74. Capacitación. LA CORPORACIÓN realizará capacitaciones periódicas a todo el personal sobre prevención del acoso sexual y dejará constancia documental de ellas.

CAPÍTULO XVIII. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y APLICACIÓN DE SANCIONES

Artículo 75. Debido proceso. Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria, LA CORPORACIÓN adelantará un proceso que garantice el debido proceso, regido como mínimo por los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem (art. 115 CST, modificado por el art. 7 de la Ley 2466 de 2025). El procedimiento mínimo será: (i) comunicación formal y escrita al trabajador de la apertura del proceso; (ii) indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que lo motivan; (iii) traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que sustentan los hechos; (iv) concesión de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que el trabajador se manifieste, controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias para su defensa; si la defensa fuere verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o los descargos del trabajador; (v) pronunciamiento definitivo, escrito y debidamente motivado, que identifique específicamente la causa o motivo de la decisión, sea de archivo o de sanción; (vi) de ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron; y (vii) la posibilidad de que el trabajador impugne la decisión, para lo cual podrá interponer recurso ante quien la profirió y, en subsidio, ante su superior jerárquico, dentro del término que se le informe. El trabajador sindicalizado podrá estar asistido por uno o dos representantes del sindicato; el no sindicalizado, por dos compañeros de trabajo. LA CORPORACIÓN obrará con inmediatez, adelantando el proceso en un término razonable desde que conoce los hechos. Cuando el trabajador sea persona con discapacidad, se adoptarán los ajustes razonables necesarios para garantizar su comunicación y comprensión. El proceso podrá adelantarse por medios tecnológicos cuando el trabajador disponga de las herramientas para ello.

Artículo 76. Sanciones aplicables. Las faltas que no constituyan justa causa de terminación podrán sancionarse, según su gravedad y reincidencia, con: (i) llamado de atención escrito; (ii) suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días la primera vez; y (iii) suspensión hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia. La comisión por tercera vez, o la comisión de una falta calificada como grave en el contrato o en este Reglamento, podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa. La sanción concreta se graduará atendiendo a criterios de proporcionalidad: la gravedad de la falta, el grado de afectación a LA CORPORACIÓN, a los compañeros o a los usuarios, la intencionalidad o culpa, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las circunstancias atenuantes o agravantes; a mayor gravedad, mayor sanción dentro de los límites del artículo 112 del CST.

Parágrafo 1. Faltas leves y su sanción. Sin perjuicio de las faltas graves del artículo 58, constituyen faltas leves o disciplinarias, sancionables conforme a la escala de este artículo, entre otras: (i) la primera llegada tarde o retardo injustificado en el mes calendario, al inicio de la jornada o después de los descansos; (ii) la ausencia injustificada de un (1) día, cuando no sea reiterada; (iii) no registrar la entrada o la salida

(marcación) sin causa justificada; (iv) descuidar el orden y el aseo del puesto de trabajo o el cuidado ordinario de los elementos de trabajo asignados; (v) no portar o no usar, sin justificación, el carné, el uniforme o los distintivos de identificación exigidos para el cargo; y (vi) usar de manera reiterada y no autorizada el teléfono u otros dispositivos personales para asuntos ajenos a la labor durante la jornada; y (vii) ausentarse alegando enfermedad sin presentar, a la hora de ingreso a sus labores, la constancia de haber acudido al servicio médico de urgencias o de atención prioritaria, salvo que acredite la inasistencia con incapacidad expedida por la EPS u otra justificación válida. La escala aplicable a las faltas leves será: la primera falta dará lugar a llamado de atención escrito; su primera reincidencia, a suspensión hasta por ocho (8) días; y una nueva reincidencia, a suspensión hasta por dos (2) meses; todo ello dentro de los límites del artículo 112 del CST, con observancia del debido proceso del artículo 75 y de los criterios de proporcionalidad de este artículo. La reiteración sistemática de faltas leves, previamente sancionadas, podrá configurar justa causa de terminación en los términos del artículo 60.

Parágrafo 2. Caducidad de faltas. Si transcurridos 90 días calendarios después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las sanciones.

Artículo 77. Garantías. LA CORPORACIÓN no impondrá sanciones no previstas en este Reglamento, en el pacto o convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual. No producirá efecto la sanción impuesta con violación del trámite (art. 115 CST). La sanción de multa solo procede en los casos y términos del artículo 113 del CST y se destina conforme a la ley.

Artículo 78. Registro. LA CORPORACIÓN llevará registro de las faltas y sanciones, y no reconocerá salario por el tiempo dejado de trabajar por causa de la falta y de la sanción correspondiente.

CAPÍTULO XIX. RECLAMOS

Artículo 79. Los reclamos de los trabajadores se presentarán, respetando el conducto regular y el orden jerárquico, ante el superior inmediato y, en su defecto, ante el Director(a) General o el Director(a) de Gestión Humana, quienes los resolverán con prontitud, justicia y equidad. El trabajador podrá asesorarse del sindicato al que pertenezca y hacerse acompañar de él en la presentación y el trámite de sus reclamos.

CAPÍTULO XX. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL (LEY 2191 DE 2022)

Artículo 80. Garantía. LA CORPORACIÓN garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, esto es, a no ser contactados ni a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales por fuera de su jornada de trabajo, durante sus descansos, licencias, permisos y vacaciones, sin que ello afecte sus derechos ni su estabilidad.

Artículo 81. Política. LA CORPORACIÓN adopta una política de desconexión laboral que define los mecanismos para su ejercicio, las garantías para que no se afecte el derecho al descanso, y el procedimiento para tramitar quejas por su vulneración, en los términos de la Ley 2191 de 2022.

Artículo 82. Excepciones. El derecho a la desconexión admite las excepciones legales para quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, y para situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que pongan en riesgo a las personas o la continuidad del servicio, en las que la comunicación deberá ser razonable y proporcional.

CAPÍTULO XXI. MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA: TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

Artículo 83. Teletrabajo (Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022). El teletrabajo es la forma de organización laboral que se ejecuta utilizando las TIC sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico. El acuerdo de teletrabajo constará por escrito e indicará las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, los días y horarios, la custodia de los equipos y las medidas de seguridad informática. El teletrabajador goza de los mismos derechos y garantías que los demás trabajadores, incluida la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y la cobertura del SG-SST a cargo de la ARL.

Artículo 84. Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021, Decreto 649 de 2022). El trabajo en casa es la habilitación ocasional, temporal y excepcional para que el trabajador desempeñe sus funciones fuera del sitio habitual, sin que se modifique la naturaleza del contrato ni las condiciones laborales. Procede ante circunstancias que lo justifiquen, por el término que ellas duren. LA CORPORACIÓN reconocerá el auxilio de conectividad digital, que sustituye al auxilio de transporte, a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales y se acojan a esta modalidad. Se garantiza el derecho a la desconexión laboral.

Artículo 85. Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021, Decreto 555 de 2022). El trabajo remoto es la modalidad de ejecución del contrato en la que toda la relación laboral se desarrolla de manera no presencial mediante TIC, desde su celebración, sin alternancia con trabajo presencial. El contrato de trabajo remoto se celebra por escrito y contiene los elementos exigidos por la Ley 2121 de 2021 y su reglamentación.

Artículo 86. Igualdad de derechos. En todas las modalidades anteriores, los trabajadores conservan los mismos derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores presenciales, incluida la protección de la maternidad, la libertad de asociación, la formación, la seguridad social y el respeto a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

CAPÍTULO XXII. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES (LEY 1581 DE 2012)

Artículo 87. Autorización y finalidad. LA CORPORACIÓN, como responsable del tratamiento, recolecta y trata los datos personales de los trabajadores y de su grupo familiar beneficiario con la finalidad de cumplir las obligaciones legales y contractuales de la relación laboral (afiliaciones, nómina, prestaciones, seguridad social, entre otras), previa autorización del titular obtenida por medios que permitan su consulta posterior. El silencio no constituye autorización.

Artículo 88. Datos sensibles. El tratamiento de datos sensibles (entre otros, los relativos a la salud, la vida sexual, los datos biométricos, el origen racial o étnico, las convicciones, la afiliación sindical y la orientación política) es facultativo para el titular, requiere autorización expresa y se limita a lo estrictamente necesario para la finalidad informada.

Artículo 89. Derechos del titular. Los trabajadores pueden conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos y revocar la autorización, en los términos de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1074 de 2015. LA CORPORACIÓN cuenta con una política de tratamiento de la información y un responsable de su atención, y adopta las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para su seguridad y confidencialidad.

CAPÍTULO XXIII. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Artículo 90. En cumplimiento de los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social y conforme a la Ley 1335 de 2009 y a la Resolución 1956 de 2008, LA CORPORACIÓN adopta una política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, regida por los principios de confidencialidad, igualdad y equidad, y orientada a la promoción de estilos de vida saludables y al apoyo de procesos de rehabilitación cuando sea necesario. Las prohibiciones y sanciones por consumo se rigen por el Capítulo XIV de este Reglamento.

CAPÍTULO XXIV. PRESTACIONES ADICIONALES

Artículo 91. LA CORPORACIÓN no reconoce, por ahora, prestaciones sociales adicionales a las consagradas en la legislación laboral colombiana. Cualquier beneficio extralegal que llegue a otorgar se entenderá como mera liberalidad, no constitutivo de salario, salvo pacto expreso en contrario (art. 128 CST).

CAPÍTULO XXV. CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 92. No producirán efecto alguno las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador respecto de las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109 CST).

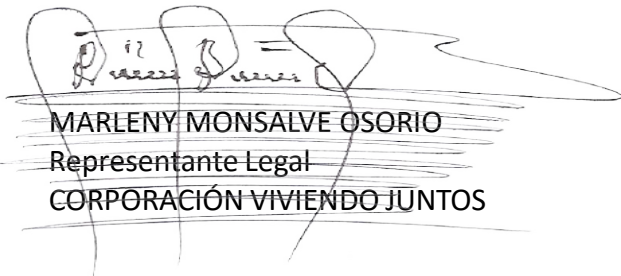
CAPÍTULO XXVI. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 93. Publicación y divulgación. LA CORPORACIÓN publicará este Reglamento mediante dos (2) copias legibles fijadas en dos (2) sitios distintos y visibles de cada sede de trabajo y, de manera obligatoria, en un medio virtual de acceso permanente para los trabajadores (intranet, página web institucional o correo electrónico, dejando constancia de su remisión). Asimismo, lo socializará e informará a los trabajadores, mediante comunicación interna, de su contenido y de la fecha desde la cual rige.

Artículo 94. Objeciones. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna cláusula contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST. De no haber acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la actuación, formulará objeciones y ordenará los ajustes en el plazo legal, so pena de las sanciones de ley (art. 119 CST; Ley 1429 de 2010).

Artículo 95. Vigencia. El presente Reglamento rige a partir de su publicación y deja sin efecto el Reglamento anterior y las disposiciones que le sean contrarias. En lo no previsto, LA CORPORACIÓN y los trabajadores se someten al Código Sustantivo del Trabajo y a las demás normas laborales vigentes.

Publicado en la ciudad de Medellín, al 01 de junio del año 2026



MARLENY MONSALVE OSORIO
Representante Legal
CORPORACIÓN VIVIENDO JUNTOS



DR. FABIO VELEZ
Asesor jurídico
CORPORACIÓN VIVIENDO JUNTOS

