CORPORACIÓN PARA EL DEPORTE, SALUD, INFANCIA Y FAMILIA "COLDEPORTE"

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la **Corporación para el Deporte, Salud, Infancia y Familia "COLDEPORTE"**, con domicilio principal en la Carrera 43 A Número 14-57 Oficina 316 del municipio de Medellín, y que en lo sucesivo y para los efectos del mismo se denominará la Empresa.

Este reglamento rige en todas las dependencias ya establecidas o que establezca la entidad en el país, los establecimientos deportivos tales como piscinas, polideportivos, ludotecas, gimnasios, canchas, colegios, ciclovías, coliseos, lugares donde se estén realizando eventos deportivos o donde se encuentre un empleado de COLDEPORTE en desarrollo de sus funciones.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Corporación como sus trabajadores, y hace parte de los contratos de trabajo que COLDEPORTE tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables a los trabajadores (artículo 107 código sustantivo del trabajo).

El presente Reglamento ha sido actualizado conforme a la **Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)**, el **Decreto 0223 de 2026**, la **Ley 2101 de 2021**, la **Ley 2191 de 2022**, la **Ley 2121 de 2021**, la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 1581 de 2012** y demás normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo vigentes a 2026.

CAPÍTULO I

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1°. CONDICIONES DE ADMISIÓN: La persona que aspire a desempeñar un cargo en **COLDEPORTE** debe presentar su hoja de vida, la cual deberá incluir información personal, datos de contacto y ubicación, formación académica, experiencia laboral, referencias personales y una fotografía reciente.

La información suministrada podrá ser objeto de verificación por parte de la Empresa, la cual se reserva la facultad de adelantar las entrevistas, validaciones y demás etapas del proceso de selección que considere pertinentes para evaluar la idoneidad del aspirante.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se prohíbe cualquier pregunta relacionada con orientación sexual, identidad de género, filiación política o religiosa, conforme a la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La persona seleccionada deberá dar cumplimiento al Procedimiento de Selección y Contratación de Personal adoptado por COLDEPORTE e integrado al Sistema de Gestión de la Calidad.

ARTÍCULO 2°. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA EL INGRESO:

Como requisito previo a su vinculación, la persona seleccionada deberá aportar a la Corporación los siguientes documentos:

- Formulario de ingreso y/o actualización de datos del trabajador.
- Hoja de vida diligenciada
- Fotocopia cedula ciudadanía (ampliada 150%)
- Certificados Laborales
- Certificado Estudio del último título obtenido (Acta y/o diploma de grados)
- Fotocopia Matricula Profesional (Solo si aplica)
- Registro o Tarjeta de Entrenador Deportivo (Aplica para entrenadores o personas con funciones que lo requieran)
- Certificado de Afiliación EPS. (No mayor a 30 días de expedido)
- Certificado de Afiliación AFP. (No mayor a 30 días de expedido)
- Certificación N° Cuenta Bancaria. (No mayor a 30 días de expedido)
- Autorización escrita del Inspector de Trabajo cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.

PARÁGRAFO: En todo caso, el aspirante podrá aportar los siguientes documentos para que la Empresa haga los correspondientes trámites de afiliación de los beneficiarios.

Si es casado o mantiene una unión marital de hecho:

- Copia legible de la cédula de ciudadanía del cónyuge o compañero(a) permanente, ampliada al 150%
- Copia legible y completa del registro civil de matrimonio o, según corresponda, de la declaración extrajuicio que acredite la unión marital de hecho.

Si tiene hijos

- Copia legible del Registro Civil de Nacimiento de los hijos, independientemente de su edad. Para los menores de siete (7) años, este será el único documento requerido.
- Copia legible de la Tarjeta de Identidad o de la contraseña correspondiente, ampliada al 150%, para los hijos mayores de siete (7) años. En caso de ser mayores de dieciocho (18) años, deberá aportarse copia legible de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%.
- Para efectos de la afiliación de los hijos a la Caja de Compensación Familiar (CCF) Certificado de estudios vigente y legible para los hijos mayores de doce (12) años y hasta los veintitrés (23) años de edad.

Para afiliación de los padres

- Copia legible del Registro Civil de Nacimiento del aspirante, con el fin de acreditar el parentesco con el padre o madre cuya afiliación se solicita.
- Copia legible de la cédula de ciudadanía del padre y/o madre, ampliada al ciento cincuenta por ciento (150%).
- Para efectos de la afiliación de los padres a la Caja de Compensación Familiar (CCF), estos deberán ser mayores de sesenta (60) años y acreditar dependencia económica respecto del aspirante, de conformidad con los requisitos establecidos por la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 3°. EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO Y EGRESO: La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos relevantes para la labor a desarrollar, siempre que no atenten contra su dignidad o intimidad. Queda prohibida la exigencia de prueba de VIH, abreugrafía pulmonar (Resolución 13824 de 1989) o prueba de embarazo como requisito de vinculación, salvo actividades de alto riesgo debidamente clasificadas, de conformidad con los artículos 43º de la Constitución Política; 1º y 2º del Convenio 111 de la OIT. Igualmente, se exigirá la realización del examen médico de retiro al momento de la terminación de la relación laboral y, previa a la liquidación de las prestaciones sociales correspondientes.

La Corporación informará al trabajador sobre el trámite y programación de la evaluación médica ocupacional de egreso. En caso de que el trabajador decida no asistir o no realizar dicha evaluación, deberá manifestarlo por escrito, dejando constancia expresa de su decisión para efectos del correspondiente archivo en su expediente laboral

Los gastos de los exámenes médicos de ingreso y de retiro, serán sufragados por el empleador.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4°. DEFINICIÓN Y MARCO NORMATIVO: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa. Se rige por la Ley 789 de 2002, el Decreto 0223 de 2026 y la Circular 0083 de 2025 del Ministerio del Trabajo. El apoyo de sostenimiento mensual no constituye salario en ningún caso.

ARTÍCULO 5°. OBLIGACIÓN DE CONTRATAR APRENDICES: De conformidad con el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, las empresas privadas que ocupen quince (15) o más trabajadores están obligadas a vincular aprendices. Con base en el Decreto 0223 de 2026 y la Circular 0083 de 2025, la cuota de aprendizaje se calculará sobre la planta de personal y se podrá cumplir mediante aprendices del SENA o practicantes universitarios, sin que estos últimos superen el 25% del total. Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación SENA.

ARTÍCULO 6°. ELEMENTOS ESENCIALES: Son elementos esenciales del contrato de aprendizaje:

- Facilitar la formación en las fases lectiva y práctica.
- Subordinación referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- Formación recibida a título estrictamente personal.
- El apoyo de sostenimiento mensual garantiza el proceso de aprendizaje; no constituye salario.

ARTÍCULO 7°. FORMALIDADES Y CONTENIDO DEL CONTRATO: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener:

- La razón social de la empresa patrocinador, (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- Afiliación del aprendiz al Sistema de Seguridad Social, indicando que durante la etapa lectiva estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, y que durante la etapa práctica o formación dual estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos laborales. Durante la etapa práctica o durante toda la formación dual, la empresa patrocinadora efectuará los aportes parafiscales a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

ARTÍCULO 8°. ETAPAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje consta de dos etapas:

- La etapa lectiva en la cual el aprendiz desarrolla su formación teórica en una entidad autorizada.
- La etapa práctica la cual la desarrollada en una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa.

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional; cuando en el programa académico se determina que el alumno cumple al mismo tiempo con el desarrollo de su carrera profesional, vale decir la fase lectiva, y con las actividades en la empresa, esto es la fase productiva.

ARTICULO 9°. MONTO DEL APOYO DE SOSTENIMIENTO: Conforme al artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 223 de 2026: en la fase lectiva el apoyo equivale al 75% del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV); en la fase práctica equivale como mínimo al 100% del SMLMV. La empresa se reserva el derecho de realizar ajustes superiores acorde a sus condiciones financieras.

PARÁGRAFO: Conforme a la Circular 0083 de 2025, durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el

aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 10°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones generales y especiales establecidas para todo empleado en el Código Sustantivo del Trabajo y de aquellas previstas en el artículo 2.2.6.3.1.8 del Decreto 223 de 2026, así como en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, el aprendiz estará particularmente obligado a:

- Concurrir asidua y oportunamente a los cursos y al trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos de la empresa
- Procurar el mayor rendimiento en sus estudios

ARTÍCULO 11°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: Fuera de las obligaciones generales y especiales consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa está particularmente obligada con respecto al aprendiz a:

- Pagar al aprendiz el sostenimiento mensual estipulado e incrementárselo en la forma convenida tanto durante el periodo lectivo como el de trabajo
- Facilitar al aprendiz todos los medios, a fin de que pueda recibir la formación profesional metódica y completa en el arte u oficio materia del contrato de aprendizaje.
- Una vez terminado satisfactoriamente el período de aprendizaje, preferir al aprendiz, en igualdad de condiciones como otros aspirantes, para llenar vacantes que se presentan en la profesión u oficio materia del contrato.

ARTÍCULO 12°. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a 3 años, y deberá ser determinado a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (Diseños curriculares respectivos).

Los contratos que excedan estas limitaciones se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo del trabajo por el tiempo que sobrepase a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 13°. CAUSALES DE SUSPENSIÓN: Son causales de suspensión del contrato de aprendizaje los siguientes:

- Licencia de maternidad o licencia de paternidad debidamente certificada por la E.P.S a la cual esté afiliado el aprendiz.
- Incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario debidamente certificada por la E.P.S a la cual esté afiliado el aprendiz.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Vacaciones por parte del Empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre en la etapa productiva y el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

PARÁGRAFO: Se suspende el contrato, pero los aportes a la seguridad social por parte de la empresa patrocinadora deben continuar.

ARTÍCULO 14°. CAUSALES DE TERMINACIÓN: Son causales de terminación del contrato de aprendizaje las siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Por el vencimiento del término de duración del contrato.
- La cancelación de la matrícula por parte de la entidad de formación de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
- El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz en la empresa y estas no se corrijan en un plazo razonable, si esta decisión la toma la Empresa, deberá obtener previo concepto favorable de la entidad de formación.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15°. DEL PERÍODO DE PRUEBA: Una vez admitido el aspirante, la Empresa podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de "**COLDEPORTE",** apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 16°. DURACIÓN: El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, este no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 17°. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 18°. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004)

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 19°. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de "**COLDEPORTE"**

ARTÍCULO 20°. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado los domingos y los demás días que sea legalmente obligatorio, e igualmente gozarán del derecho al pago de cesantías, prima de servicios y demás prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Sentencias C -823 y 825 del 4 de octubre de 2006 expedidas por la Corte Constitucional y el Decreto 2616 de 2013).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 21°. HORARIO DE TRABAJO: El horario de trabajo de COLDEPORTE para el personal administrativo es el siguiente:

PERSONAL	DÍAS	HORARIO
Personal Administrativo	Lunes a Viernes	8:00 a.m. a 12:30 p.m. / 1:30 p.m. a 5:00 p.m.

PARÁGRAFO 1°: Para los trabajadores operativos, el horario dependerá de las actividades programadas por cada dependencia, y podrá ser modificado de acuerdo con las necesidades que se vayan presentando, sin exceder el máximo de horas legales semanales permitidas. Cada área establecerá la exigencia de tiempo de acuerdo con la necesidad del servicio sin exceder la jornada máxima de trabajo

PARÁGRAFO 2°: El presente horario podrá ser modificado por COLDEPORTE, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y con previa autorización del Ministerio de Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 3°: En todo caso el horario puede ser modificado por medio de acuerdo entre los trabajadores y el empleador.

ARTÍCULO 22°. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA — REDUCCIÓN PROGRESIVA LEY 2101 DE 2021: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se ajusta a la reducción progresiva establecida por la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, modificatoria del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, de conformidad con el siguiente calendario:

FECHA	JORNADA MÁXIMA SEMANAL
Hasta el 15 de julio de 2024	47 horas
16 de julio de 2024 – 15 de julio de 2025	46 horas
16 de julio de 2025 – 15 de julio de 2026	44 horas
A partir del 16 de julio de 2026	**42 horas semanales — jornada máxima legal vigente**

PARÁGRAFO 1°: A partir del 16 de julio de 2026, la jornada ordinaria máxima queda fijada en 42 horas semanales. COLDEPORTE dará pleno cumplimiento a esta disposición y publicará oportunamente cualquier modificación futura que ordene la ley.

PARAGRAFO 2°: EXCEPCIONES A LA DURACIÓN DE LA JORNADA.

1° En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
2° La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
a). Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana.
b). Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana.
c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de. la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.
Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 3°. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 23°. JORNADA DIURNA Y NOCTURNA: Se entiende por jornada diurna la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente, y genera un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

PARÁGRAFO: Conforme a la Ley 2466 de 2025, el recargo nocturno aplica a partir de las 7:00 p.m., ajustando el umbral anterior de las 9:00 p.m.

ARTÍCULO 24°. AUTORIZACIÓN, REGISTRO Y PAGO DE HORAS EXTRAS: Las horas extras deben ser preautorizadas por escrito por el coordinador del área. No se podrán superar dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales de trabajo suplementario. La empresa llevará un registro diario del trabajo suplementario con: nombre del trabajador, edad, sexo, actividad, número de horas, indicación si son diurnas o nocturnas y liquidación de la sobre remuneración. El pago se realizará junto con el salario ordinario de la quincena en que se laboraron.

PARÁGRAFO: El empleador no reconocerá el trabajo suplementario que no haya sido preautorizado conforme al procedimiento establecido.

ARTÍCULO 25°. RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO Y EN DÍAS DE DESCANSO: El trabajo suplementario o de horas extras se remunera así:

- Trabajo nocturno (7:00 p.m. – 6:00 a.m.): recargo del 35% sobre el valor ordinario diurno (Ley 2466/2025, art. 168 código sustantivo del trabajo).
- Trabajo extra diurno: recargo del 25% sobre el valor ordinario diurno.
- Trabajo extra nocturno: recargo del 75% sobre el valor ordinario diurno.
- Trabajo en domingo o festivo ordinario: recargo del 75% sobre el salario ordinario proporcional a las horas laboradas.
- Trabajo extra diurno en domingo o festivo: recargo del 100% sobre el valor ordinario diurno.
- Trabajo extra nocturno en domingo o festivo: recargo del 155% sobre el valor ordinario diurno hasta el 30 de junio de 2026, recargo del 165% sobre el valor ordinario diurno desde el 1 de julio de 2026.

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

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

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

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTÍCULO 26°. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 27°. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la naturaleza de una actividad exija atención sin interrupción durante los siete (7) días de la semana, COLDEPORTE tramitará la autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de Antioquia, conforme al Decreto 13 de 1967 y demás normas aplicables.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

ARTÍCULO 28°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana

PARAGRAFO: La jornada laboral en día domingo y/o día festivo y descanso compensatorio. En virtud de lo establecido por la Ley 2466 de 2025, y conforme al principio de flexibilidad pactada entre las partes, el trabajador acepta que el día domingo y/o día festivo podrá formar parte de su jornada ordinaria de trabajo, sin que ello implique carácter excepcional o extraordinario, y se garantizará el reconocimiento de un día de descanso compensatorio dentro de la semana calendario siguiente. El Empleador se compromete a otorgar dicho descanso compensatorio en día hábil, previamente concertado con el trabajador, respetando mínimo de un día de descanso obligatorio semanal conforme la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 29°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Se entiende que 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. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado o retribución en dinero, a su elección.

ARTÍCULO 30°. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren domingos u otros días de descanso obligatorio deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior. El descanso semanal compensatorio podrá darse en otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.

ARTÍCULO 31°. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO OBLIGATORIO: El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá

derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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

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

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

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTÍCULO 32°. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley la Empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para compensarlo con otro día hábil.

ARTÍCULO 33°. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente al tiempo laborado. La época de disfrute debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron, con aviso al trabajador con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 34°. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 35°. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro años.

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

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago solo será válido si simultáneamente la Empresa concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 36°. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Si un trabajador desea compensación en dinero de sus vacaciones, la empresa puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas, previa solicitud. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado sus vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente.

ARTÍCULO 37°. REEMPLAZO POR VACACIONES: El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, previa aquiescencia de la corporación puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si la Empresa no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 38°. VACACIONES COLECTIVAS: La Empresa puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 39°. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones la Empresa pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTÍCULO 40°. REGISTRO DE VACACIONES: La Empresa llevará un registro de las vacaciones en el que anotará: fecha de ingreso del trabajador, fecha de inicio y terminación del disfrute, y remuneración recibida.

CAPÍTULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 41°. PERMISOS OBLIGATORIOS: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

- Ejercicio del derecho al sufragio.
- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Atención de obligaciones escolares como acudiente.
- Asistencia a citas médicas de urgencia o programadas debidamente soportadas.
- Matrimonio del trabajador.
- Nacimiento del hijo del trabajador cuando no haya lugar a licencia de paternidad.
- Desempeño de comisiones sindicales.
- Comisiones sindicales y asistencia al entierro de compañeros de trabajo, con aviso oportuno.
- Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de uso de la bicicleta como medio de transporte para acudir al trabajo

ARTÍCULO 42°. Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador debe avisar al empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de la empresa, a juicio del Empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, salvo los casos de urgencia, la solicitud se hará al Gerente o a la persona expresamente delegada por éste, con mínimo dos días de anticipación. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.
- En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe informar el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso se concederá al trabajador un permiso de un (1) día hábil remunerado por mes calendario, prorrogable de acuerdo a las circunstancias propias del hecho que serán evaluadas por el Gerente. En el caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prorroga será igualmente remunerada.
- En el caso de que el trabajador tenga derecho a la licencia por luto o a la licencia de paternidad se aplicará lo dispuesto en las normas legales vigentes y en este Reglamento.
- En el caso de diligencias personales del trabajador, la decisión sobre el otorgamiento o no del permiso, su duración y su remuneración o no, será tomada por Gerente o su representante.
- En los demás casos, el aviso deberá darlo el trabajador al Gerente o su representante con mínimo dos días de anticipación, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico por urgencia.

PARÁGRAFO 1º. Para los efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica debidamente comprobada los siguientes hechos:

- La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, los hijos y los padres del trabajador
- Los desastres naturales, catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.

En el caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador dará aviso a la Gerencia, y posteriormente allegará la incapacidad respectiva bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, deberá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común o profesional sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las Entidades Prestadoras de Salud no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2º. Cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente; ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales

inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo ;de la licencia por Luto; de la licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. (Ley 1280 de 2009 y Sentencias C1005 de 2007, 174, 930 de 2009 proferidas por la Corte Constitucional)
y asistir al entierro de compañeros son remunerados. En los demás casos la remuneración será decidida por el Gerente.

ARTÍCULO 43°. LICENCIA DE MATERNIDAD: La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas a cargo de la EPS, conforme al artículo 236 del código sustantivo del trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025. La trabajadora podrá trasladar hasta dos (2) semanas del período preparto al posparto.

PARÁGRAFO: Queda absolutamente prohibido el despido de la trabajadora durante el embarazo y hasta seis (6) meses después del parto, sin la autorización del Inspector de Trabajo (art. 239 código sustantivo del trabajo). El despido sin autorización no produce efecto alguno.

ARTÍCULO 44°. LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre trabajador tiene derecho a licencia remunerada de dos (2) semanas a cargo de la EPS, conforme a la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 236 del código sustantivo del trabajo El padre deberá haber cotizado el período de gestación. Esta licencia es compatible con la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 45°. LICENCIA POR LUTO: Los trabajadores tienen derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009 y la Ley 2466 de 2025. Este período no es acumulable ni fraccionable.

ARTÍCULO 46°. LICENCIAS NO REMUNERADAS: COLDEPORTE podrá otorgar licencias no remuneradas a solicitud del trabajador por motivos debidamente justificados. La aprobación queda a discreción del Gerente, garantizando la continuidad de la operación. Durante la licencia no remunerada el trabajador puede continuar cotizando voluntariamente a seguridad social.

ARTÍCULO 47°. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER PERMISOS: El trabajador que requiera un permiso o licencia deberá informar previamente a su jefe inmediato y presentar la solicitud correspondiente, indicando el motivo, la fecha, el horario, la duración estimada y adjuntando los soportes que resulten aplicables. Salvo los casos de urgencia, calamidad doméstica debidamente comprobada o situaciones de fuerza mayor, la solicitud deberá efectuarse con una antelación mínima de dos (2) días hábiles.

Dependiendo de la naturaleza del permiso o licencia solicitada, el trabajador deberá aportar los documentos que acrediten la situación invocada, tales como certificados médicos, incapacidades, citaciones judiciales o administrativas, registros civiles, certificados funerarios o cualquier otro soporte idóneo. La solicitud será evaluada por la Empresa teniendo en cuenta la naturaleza del permiso, los soportes aportados, las necesidades del servicio y los requisitos establecidos en la ley, el presente Reglamento y las políticas internas vigentes.

La Empresa podrá aprobar, negar o solicitar información adicional respecto de la solicitud presentada. La decisión será comunicada al trabajador por los medios institucionales dispuestos

para tal fin. Una vez aprobado el permiso o licencia, se efectuarán los registros administrativos correspondientes conforme a los procedimientos internos de la Empresa.

ARTÍCULO 48°. PERMISOS PARA AUSENTARSE EN HORAS LABORALES: Este debe ser solicitado al coordinador del área verbalmente; si el permiso fue solicitado para asistir a una consulta médica, odontología o similares, posteriormente se deberá presentar constancia de haber asistido a la misma.

ARTÍCULO 49°. PERMISOS PARA ESTUDIAR EN HORARIOS LABORALES: El trabajador deberá presentar por medio de escrito dirigido al jefe de personal indicando los días y las horas requeridas, anexando certificación de la institución de educación respectiva.

CAPÍTULO VIII

MODALIDADES DE TRABAJO

ARTÍCULO 50°. TELETRABAJO: El teletrabajo se regula bajo la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 como forma de ejecución del contrato de trabajo mediante el uso de TIC, bajo condiciones previamente acordadas. COLDEPORTE garantizará al teletrabajador los mismos derechos laborales, de jornada, descanso, prestaciones y seguridad social que a los demás trabajadores. El acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito.

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR: a) Usar los equipos exclusivamente para el desarrollo del contrato. b) Mantener confidencialidad de usuarios, contraseñas e información empresarial. c) Garantizar condiciones adecuadas de SST en su espacio de trabajo. d) Atender la jornada acordada y registrar su actividad según el sistema definido. e) Reportar inmediatamente cualquier accidente de trabajo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de las obligaciones del teletrabajador será considerado falta grave conforme al artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965.

ARTÍCULO 51°. TRABAJO REMOTO: El trabajo remoto se regula por la Ley 2121 de 2021 y sus decretos reglamentarios. COLDEPORTE regulará el trabajo remoto mediante acuerdo escrito que establezca: lugar de prestación del servicio, mecanismos de control de jornada y reporte de actividades, suministro o compensación de herramientas tecnológicas, protección de datos e información, y aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 1°: El trabajador remoto conserva los mismos derechos laborales que el trabajador presencial. COLDEPORTE implementará mecanismos objetivos de control de jornada y productividad, sin vulnerar la dignidad del trabajador ni el derecho a la desconexión laboral.

PARÁGRAFO 2°: El trabajador remoto reportará diariamente sus actividades mediante el sistema o formulario que defina la empresa. El incumplimiento reiterado será considerado falta leve en primera instancia y grave en reincidencia.

ARTÍCULO 52°. TRABAJO HÍBRIDO: El trabajo híbrido combina jornadas presenciales con jornadas en modalidad remota o teletrabajo. El acuerdo híbrido definirá: días de presencialidad obligatoria, mecanismos de control de horario, supervisión y comunicación, y responsabilidades del trabajador en cada modalidad. La jornada máxima legal y el derecho a la desconexión laboral aplican de igual forma independientemente del lugar de prestación del servicio.

ARTÍCULO 53°. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: Para los trabajadores que presten servicios a través de plataformas digitales, COLDEPORTE reconoce la presunción de existencia de contrato de trabajo cuando concurran los elementos de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, conforme al artículo 23 del código sustantivo del trabajo y la Ley 2466 de 2025. Estos trabajadores tendrán derecho a todos los derechos laborales mínimos, incluyendo afiliación a seguridad social y pago de prestaciones.

ARTÍCULO 54°. TRABAJO EN CASA: El trabajo en casa se regula por la Ley 2088 de 2021 como medida excepcional y temporal que permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera de las instalaciones físicas sin modificar la naturaleza de la relación laboral. La empresa comunicará al trabajador el inicio, condiciones y término de esta medida mediante comunicación escrita.

CAPÍTULO IX

DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 55°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: De conformidad con la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, todos los trabajadores de COLDEPORTE tienen derecho a la desconexión laboral durante los períodos de descanso, permisos, licencias, vacaciones y fines de semana. Este derecho implica que el trabajador no está obligado a responder comunicaciones, mensajes, correos electrónicos, llamadas u otras notificaciones digitales fuera de su jornada laboral.

ARTÍCULO 56°. PROHIBICIÓN DE SANCIONES POR EJERCER LA DESCONEXIÓN: Queda expresamente prohibido a COLDEPORTE y a sus representantes sancionar, discriminar, presionar o adoptar cualquier medida adversa contra el trabajador que ejerza su derecho a la desconexión laboral. El incumplimiento de esta prohibición por parte de supervisores o directivos será considerado conducta constitutiva de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO: El empleador no podrá exigir al trabajador disponibilidad permanente fuera de su jornada, ni condicionar su evaluación de desempeño o continuidad laboral al tiempo de respuesta fuera de la jornada.

ARTÍCULO 57°. EXCEPCIONES AL DERECHO DE DESCONEXIÓN: El derecho a la desconexión solo podrá limitarse en los siguientes casos excepcionales:

- Cargos de dirección, confianza o manejo que por su naturaleza requieran disponibilidad, previo acuerdo expreso en el contrato de trabajo.
- Situaciones de emergencia, fuerza mayor o caso fortuito que afecten la operación de COLDEPORTE y requieran atención inmediata.
- Actividades cuya interrupción represente un riesgo grave para la vida o integridad de personas.

PARÁGRAFO: En los casos excepcionales en que se requiera disponibilidad fuera de la jornada, el tiempo efectivamente laborado se reconocerá como trabajo suplementario con los recargos legales correspondientes.

ARTÍCULO 58°. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN: COLDEPORTE adoptará y publicará una Política Interna de Desconexión Laboral complementaria a este Reglamento, en la que se definirán: horarios de comunicación institucional; protocolos para situaciones de urgencia; mecanismos de reporte de vulneraciones al derecho de desconexión; y responsables del cumplimiento.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 59°. SALARIO MÍNIMO Y MODALIDADES: Ningún trabajador de COLDEPORTE devengará un salario inferior al mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Las partes podrán acordar las modalidades salariales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo: salario fijo, variable, por unidad de obra, por tarea, a destajo, o salario integral para trabajadores que devenguen más de diez (10) SMLMV.

PARÁGRAFO: No será constitutivo de salario las bonificaciones ocasionales, extraordinarias, incentivos, auxilios de desplazamiento y demás beneficios económicos que pueda reconocer el empleador.

ARTÍCULO 60°. IGUALDAD SALARIAL — LEY 2466 DE 2025: De conformidad con la Ley 2466 de 2025, COLDEPORTE garantiza el principio de **igual remuneración por trabajo igual o de igual valor** sin discriminación alguna por razón de género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, condición de discapacidad, edad, filiación política o religiosa, u otro criterio discriminatorio.

PARÁGRAFO: COLDEPORTE llevará un registro de nómina que permita verificar el cumplimiento del principio de igualdad salarial. Cualquier trabajador que considere vulnerado este derecho podrá solicitar revisión ante el área de Talento Humano.

ARTÍCULO 61º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: El pago del salario, lugar, días y períodos de pago, se hará de la siguiente manera:

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 62°. SALARIO EN ESPECIE: Se entiende por salario en especie:

- Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
- No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 63°. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario los pagos por cualquier concepto se realizarán por medio de transacción electrónica a la cuenta bancaria que el empleado solicitó para dichos efectos

ARTÍCULO 64°. DÍAS DE PAGO: El pago por concepto de los salarios se hará quincenalmente, por cada quincena vencida, y, el pago por concepto de horas extras y recargos nocturnos se harán en la última quincena del mes en el que se laboraron las mismas.

ARTÍCULO 65°. PRESTACIONES SOCIALES: COLDEPORTE liquidará y pagará oportunamente las prestaciones sociales legales: prima de servicios (artículo 306 Código Sustantivo del Trabajo), cesantías e intereses sobre cesantías (artículos 249 Código Sustantivo del Trabajo), y dotación. En la Empresa no existen prestaciones extralegales adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 66°. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL: COLDEPORTE afiliará a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral: salud (EPS), pensión (AFP o Colpensiones según la Ley 2381 de 2024) y riesgos laborales (ARL).

PARÁGRAFO — REFORMA PENSIONAL: Mientras la reforma pensional prevista en la Ley 2381 de 2024 se encuentra suspendida, continúan vigentes las reglas generales del Sistema General de Pensiones establecidas en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

En consecuencia:

- Los trabajadores mantienen la libertad de afiliación entre los regímenes existentes (Colpensiones – Régimen de Prima Media, o Fondos Privados – Régimen de Ahorro Individual).
- No existe, a la fecha, obligación de cotizar exclusivamente a Colpensiones para quienes devenguen hasta 2,3 SMLMV, ni disposición vigente sobre excedentes destinados a cuentas de ahorro individual (ACCAI).
- La empresa se compromete a informar oportunamente a sus trabajadores sobre cualquier cambio normativo que entre en vigor, garantizando el respeto a sus derechos adquiridos y la correcta aplicación de la ley.

- Los aportes a pensión seguirán realizándose conforme a las reglas actuales: porcentaje de cotización, base salarial y entidad elegida por el trabajador.

CAPÍTULO XI

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 67°. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS: De conformidad con la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia. Constituyen acoso laboral: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

ARTÍCULO 68°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: COLDEPORTE constituirá y mantendrá activo el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012. El Comité estará integrado por representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, y tendrá como funciones: recibir y tramitar quejas de acoso; examinar los casos confidencialmente; promover compromisos de convivencia; formular recomendaciones preventivas; y hacer seguimiento a las medidas adoptadas.

ARTÍCULO 69°. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA: El trabajador que considere ser víctima de acoso laboral podrá:

- Presentar denuncia escrita ante el Comité de Convivencia Laboral con relación de los hechos, pruebas y datos de testigos.
- Interponer denuncia ante el Inspector de Trabajo territorial o ante el Ministerio Público.
- Iniciar acción judicial ante juez competente conforme a la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO: El empleador y los miembros del Comité garantizarán la confidencialidad del proceso y la protección del denunciante frente a represalias. Queda prohibida toda sanción o acto adverso contra el trabajador denunciante.

ARTÍCULO 70°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS: COLDEPORTE implementará: capacitaciones periódicas en convivencia; código de ética y buen trato; mecanismos de denuncia confidencial; y seguimiento de clima organizacional. Cuando se compruebe la existencia de acoso laboral, el acosador será sujeto de proceso disciplinario, sin perjuicio de las acciones penales, civiles o laborales a que haya lugar.

CAPÍTULO XII

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 71°. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS PROHIBIDAS: Se entiende por acoso sexual laboral todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad del

trabajador y cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Quedan expresamente prohibidas: solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales; insinuaciones verbales o físicas de contenido sexual; exhibición de material sexual; mensajes con contenido sexual no solicitado; y contacto físico no consentido.

ARTÍCULO 72°. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN: El trabajador víctima de acoso sexual podrá denunciarlo ante el Comité de Convivencia Laboral, la Gerencia, el área de Talento Humano, o directamente ante las autoridades competentes. COLDEPORTE garantizará: confidencialidad; protección inmediata al denunciante; investigación imparcial dentro de los quince (15) días hábiles siguientes; y adopción de medidas correctivas. El acoso sexual laboral puede constituir delito tipificado en el artículo 210A del Código Penal.

CAPÍTULO XIII

IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL

ARTÍCULO 73°. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y la Constitución Política (artículo 13), COLDEPORTE prohíbe toda forma de discriminación en el empleo por razón de: género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o racial, condición de discapacidad, edad, filiación política o religiosa, estado civil, condición económica, o cualquier otra circunstancia que no guarde relación objetiva con los requerimientos del cargo.

ARTÍCULO 74°. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL: COLDEPORTE adoptará las siguientes políticas de inclusión:

- Procesos de selección basados exclusivamente en competencias, habilidades y méritos.
- Ajustes razonables para trabajadores en situación de discapacidad.
- Igualdad de oportunidades en ascenso, capacitación y desarrollo profesional.
- Lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y externas.
- Cero tolerancias frente a conductas discriminatorias de cualquier miembro de la organización.

PARÁGRAFO: El trabajador que considere haber sido objeto de discriminación podrá interponer queja ante Talento Humano, la Gerencia o el Inspector de Trabajo. COLDEPORTE investigará y resolverá las quejas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

PARAGRAFO SEGUNDO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: En cumplimiento de las disposiciones establecidas por la reforma laboral en particular lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables en materia de inclusión, la CORPORACIÓN reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad a acceder y permanecer en el empleo en condiciones de igualdad. Para ello, se promoverán ajustes razonables en el entorno laboral, se fomentará la eliminación de barreras físicas y actitudinales, y se adoptarán medidas que aseguren la participación efectiva de estos trabajadores en las actividades de la empresa. La administración velará por la implementación de políticas internas que favorezcan la inclusión, en concordancia con lo dispuesto por la legislación laboral vigente y las directrices de los organismos de control.

CAPÍTULO XIV

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PRIMEROS AUXILIOS.

ARTÍCULO 75°. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la Empresa serán prestados bien por la E.P.S seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad, o bien por la A.R.L elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Entidades a las cuales la Empresa los ha afiliado para el efecto; en caso contrario las asumirá el Empleador.

ARTÍCULO 76°. AVISO A LA EMPRESA SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 77°. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordené la Empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la abreugrafía pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo, tal y como se estableció en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 78° ENFERMEDADES CONTAGIOSA O CRÓNICA: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa podrá aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente caso en el cual la Empresa dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.

ARTÍCULO 79°. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el desempeño de sus labores, con la finalidad evitar los accidentes de trabajo

ARTÍCULO 80°. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, el traslado a los

centros asistenciales de que disponga la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador; tomará todas las medidas que se requieran y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 81°. RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: La Empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios.

Tampoco responderá la Empresa de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, si el trabajador sin causa justificada no da aviso oportuno a la Empresa sobre los hechos.

ARTÍCULO 82°. COMUNICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO: En caso de accidente no mortal aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al coordinador respectivo o al Empleador o quien haga veces, para que estos le procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo y el decreto 19 de 2012. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 83°. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La Empresa llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos, por sus trabajadores. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la Empresa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 84°. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad de acuerdo con lo establecido en los artículos 349 del Código Sustantivo del trabajo modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005, así como los artículos 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo consagrado en el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 y la legislación vigente sobre Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 85°. INCAPACIDADES LABORALES: Todas las incapacidades laborales deberán ser reportadas al Empleador, con un plazo máximo de un día. Cuando la incapacidad se presentare por varios días esta deberá informarse al empleador dentro del mismo plazo por cualquier medio, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad prevista.

Una vez acabada la incapacidad, el trabajador dispone de 3 días hábiles para presentar el original y la copia de la misma a gestión Humana para los correspondientes tramites.

ARTÍCULO 86°. NO REPORTE DE LA INCAPACIDAD: En el caso que el trabajador haya sido incapacitado y este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 87°. DESACATO A LAS NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) de la Empresa, y que la hayan sido comunicadas a los trabajadores, facultan al Empleador para dar por terminada la relación laboral por justa causa en concordancia con el literal b del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994

ARTÍCULO 88°. COMPROMISOS INSTITUCIONALES: COLDEPORTE reconoce la salud mental como componente fundamental del bienestar integral de sus trabajadores y asume los siguientes compromisos: identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial; implementar programas de prevención del estrés laboral y el burnout; promover ambientes de trabajo saludables basados en el respeto; y garantizar el acceso de los trabajadores a orientación y apoyo psicosocial.

ARTÍCULO 89°. CANALES DE APOYO Y MEDIDAS PREVENTIVAS: COLDEPORTE establecerá los siguientes canales y medidas de apoyo en salud mental:

- Programa de bienestar laboral con actividades de esparcimiento, deporte y cultura.
- Acceso a orientación psicosocial a través de la ARL y la EPS del trabajador.
- Espacios periódicos de escucha y retroalimentación entre trabajadores y líderes.
- Pausas activas dentro de la jornada laboral.
- Plan de retorno laboral progresivo para trabajadores que hayan sufrido incapacidades por trastornos de salud mental.

PARÁGRAFO: Los diagnósticos de salud mental son información confidencial protegida por la Ley 1581 de 2012 y no podrán ser utilizados como causal de discriminación o terminación del contrato.

CAPÍTULO XV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 90°. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: COLDEPORTE implementará y mantendrá el SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Circular 0027 de 2026 del Ministerio de Trabajo. El empleador destinará los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación efectiva del sistema.

ARTÍCULO 91°. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN SST: Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
- Informar oportunamente al empleador o al COPASST las condiciones de riesgo detectadas.
- Reportar de inmediato todo accidente de trabajo o incidente, por mínimo que sea.
- Participar en actividades de capacitación, inducción y simulacros de emergencia.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP) suministrados.

- No introducir bebidas alcohólicas ni sustancias psicoactivas al lugar de trabajo.
- Mantener el orden y la limpieza en el puesto de trabajo.
- Someterse a los exámenes médicos periódicos ordenados por la empresa.

ARTÍCULO 92°. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo accidente de trabajo debe ser reportado al empleador dentro de las dos (2) horas siguientes a su ocurrencia. El empleador reportará el accidente a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, conforme al Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO: La omisión en el reporte oportuno de accidentes o enfermedades laborales por parte del trabajador, sin justificación válida, se considera falta disciplinaria conforme a la escala de sanciones de este Reglamento.

ARTÍCULO 93°. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO — COPASST: De conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, COLDEPORTE constituirá y mantendrá activo el COPASST, integrado por igual número de representantes del empleador y los trabajadores. El COPASST se reunirá mensualmente y vigilará el cumplimiento de las normas de SST.

CAPÍTULO XVI

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 94°. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE TRABAJADORES: De conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, COLDEPORTE como responsable del tratamiento de datos personales recolecta, almacena, usa y circula los datos de sus trabajadores para las siguientes finalidades exclusivas: ejecución del contrato de trabajo; cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social; capacitación y bienestar laboral; y cumplimiento de obligaciones legales frente a autoridades.

ARTÍCULO 95°. DERECHOS DE LOS TITULARES: Los trabajadores como titulares de sus datos tienen derecho a: conocer, actualizar y rectificar sus datos; solicitar prueba de la autorización de tratamiento; ser informados sobre el uso dado a sus datos; presentar queja ante la Superintendencia de Industria y Comercio; revocar la autorización y solicitar supresión de datos cuando no exista obligación legal de conservarlos.

ARTÍCULO 96°. CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: Todos los trabajadores que en razón de sus funciones tengan acceso a datos personales están obligados a mantener estricta confidencialidad. Queda prohibido revelar, vender, transferir, copiar o hacer uso no autorizado de información confidencial o de propiedad intelectual de la empresa. El incumplimiento se considera falta grave y puede dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

CAPÍTULO XVII

USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS E INFORMACIÓN

ARTÍCULO 97°. USO DE EQUIPOS Y CORREO CORPORATIVO: Los equipos tecnológicos, el correo electrónico corporativo, los sistemas de información y los recursos tecnológicos suministrados por COLDEPORTE son de uso exclusivo para el cumplimiento de las funciones laborales. Se prohíbe su uso para fines personales, comerciales o ajenos al objeto institucional.

- Los usuarios y contraseñas son intransferibles y de uso exclusivo del trabajador asignado.
- El ingreso de memorias USB u otros dispositivos externos sin autorización escrita de Gerencia constituye falta disciplinaria.
- La instalación de software no autorizado en equipos de la empresa queda expresamente prohibida.
- El uso de la red de Internet para actividades ajenas a las funciones del cargo o para acceder a contenidos prohibidos por la ley queda expresamente prohibido.

PARÁGRAFO: Los trabajadores deben respetar en todo momento las políticas de seguridad de la información de COLDEPORTE. El incumplimiento será sancionado conforme a la escala disciplinaria de este Reglamento.

CAPÍTULO XVIII

USO RESPONSABLE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HERRAMIENTAS DIGITALES

ARTÍCULO 98°. POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DE IA: COLDEPORTE reconoce el valor de las herramientas de inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías digitales como apoyo a la productividad institucional. Los trabajadores que hagan uso de estas herramientas deberán:

- Verificar y validar los resultados generados por IA antes de su uso oficial o entrega a terceros.
- No ingresar datos personales de trabajadores, usuarios o terceros en plataformas de IA sin autorización expresa y sin garantías de confidencialidad.
- No ingresar información confidencial, estratégica o de propiedad intelectual de COLDEPORTE en plataformas de IA de acceso público.
- Hacer uso de estas herramientas únicamente con fines relacionados con las funciones del cargo.

PARÁGRAFO: COLDEPORTE adoptará una Política Interna de Uso de IA que detalle los lineamientos, herramientas permitidas y restricciones aplicables. El incumplimiento que implique exposición de información confidencial o vulneración de derechos de terceros podrá constituir falta grave.

CAPÍTULO XX

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 100°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE COLDEPORTE: Son obligaciones especiales de COLDEPORTE como empleador, además de las consagradas en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo:

- Pagar el salario en los términos convenidos, en la forma y fechas acordadas.
- Suministrar la dotación legal (calzado y vestido de labor) cada seis meses a trabajadores con salario hasta dos SMLMV con más de tres meses de servicio.
- Conceder las licencias y permisos consagrados en este Reglamento y la ley.
- Conceder la licencia de maternidad y paternidad conforme a la Ley 2466 de 2025.
- Llevar un registro de inscripción de menores de 18 años trabajadores.
- Garantizar la estabilidad laboral de trabajadores con fuero sindical, materno, paterno o de discapacidad.
- Proveer un ambiente de trabajo libre de acoso, discriminación y violencia.
- Implementar y mantener el SG-SST conforme a la Circular 0027 de 2026.
- Respetar el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores.
- Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor conforme a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXI

DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 101°. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores
2. Respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores
4. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina
5. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones que considere convenientes, lo mismo que las reclamaciones y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa para el buen manejo de máquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarse, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden de sus superiores pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

10. Reportar novedades a sus superiores, tales como, accidentes de trabajo, emergencias, daños en máquinas y equipos, entre otros.
11. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entendiendo por información confidencial toda información que sea denominada como tal por el empleador. o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención de medios legítimos o que las circunstancias de su entrega y medidas del empleador para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.
12. Participar de forma oportuna a toda capacitación, reunión o actividad convocada por el área de Talento Humano, Seguridad y salud en el Trabajo y/o jefe inmediato.
13. Practicarse los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y egreso.

ARTÍCULO 102°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores tienen como obligaciones especiales las siguientes:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo, de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
- Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.
- Observar los preceptos establecidos en los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le imparta el Empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros salvo que medie autorización escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
- Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente de trabajo o de enfermedades profesionales, así como cumplir las recomendaciones que establezca el SG-SST.
- Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
- Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa.

- Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la Empresa.
- Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.
- Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Empresa, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
- No prestar servicios relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
- Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
- No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores, oferentes de bienes o servicios ni acreedores personales, salvo que medie autorización escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
- Someterse a los exámenes médicos ordenados por la Empresa con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atenté contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la prueba del sida, abreugrafía pulmonar y la prueba de embarazo (Decreto 1543 de 1997, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T).
- Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.
- Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por la Empresa, para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca a la Empresa o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del trabajador.
- Las demás prescritas en este reglamento y la ley.

PARÁGRAFO: La violación de las obligaciones especiales enunciadas se considera falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, previa aplicación del debido proceso disciplinario.

ARTÍCULO 103°. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o retirar de la entidad, útiles de trabajo, muebles, equipos, libros, herramientas, la documentación que se posea y, en general, la información contable y administrativa, sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o durante la jornada laboral.
   En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá solicitarle que si es su deseo libre y voluntariamente se realice los exámenes médicos respectivos:

- Alcoholemia: Prueba que mide la concentración de alcohol en la sangre
- Alcoholimetría: Prueba que mide el grado de alcohol en el aire expirado y pruebas de sangre para detectar el consumo de narcóticos o drogas enervantes) y científicos para comprobar su estado.

Igualmente podrá ordenársele que se retire de las instalaciones de la Empresa cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa.

Si por prescripción médica un trabajador, debe consumir un medicamento que pueda alterar su coordinación psicomotora durante la jornada en que labore para la Empresa, deberá ponerlo de presente al jefe de personal o de quien haga sus veces, quien podrá establecer la restricción laboral que corresponda por este motivo, e informará a los superiores respectivos.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
8. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que vende u ofrece la Empresa convirtiéndose en competidor de la misma.
9. Encender veladoras, u otros objetos similares en cocinas, bodegas, almacenes.
10. En el caso de los conductores, además de las prohibiciones especiales prescritas para todos los trabajadores de la Empresa, también tendrán las siguientes:

- Transportar en los vehículos de la empresa pasajeros o acompañantes, que no hayan sido autorizados por la empresa o sus representantes.
- Delegar o permitir a terceros, sin importar el motivo, la conducción del vehículo asignado por la empresa, salvo autorización de la misma.
- Conducir los vehículos de la empresa en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes.
- Fumar o tomar bebidas alcohólicas dentro de la empresa o dentro de los vehículos de la empresa.

11. Mantener relaciones amorosas dentro de las instalaciones y horas de trabajo.
12. Fumar en áreas de trabajo y en especial en los sitios de atención a la comunidad.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera falta grave, la que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 104°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: La Empresa tiene como obligaciones especiales las siguientes:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario, de conformidad con la reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.

- Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos establecidos por la normatividad laboral.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para 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 le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría a su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendido los de los familiares que con él convivieren.
- Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad; primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 del artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo).
- La grave calamidad doméstica no incluye la licencia de luto de que trata la Ley 1280 de 2009. El hecho que motiva la licencia por luto deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La asesoría psicológica que requiera el trabajador y su familia en razón del luto, deberá ser suministrada por la EPS.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho (18) años de edad que ordena la ley.
- Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso este expire durante las licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Suministrar cada seis (6) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del Empleador (artículo 7º de la Ley 11 de 1984).
- Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
- Conceder la licencia de paternidad al trabajador que cumpla con los requisitos exigidos en la Ley 2114 de 2021 la cual modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 105°. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: Se prohíbe a COLDEPORTE como empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- En cuanto a las cesantías la Empresa podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Sancionar al trabajador por ejercer el derecho a la desconexión laboral (Ley 2191/2022 y Ley 2466/2025).
13. Discriminar a trabajadores por razón de género, orientación sexual, etnia, discapacidad, edad u otras circunstancias prohibidas por la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 106°. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario de

COLDEPORTE se rige por el artículo 29 de la Constitución Política, el artículo 115 del código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Son principios rectores: legalidad, tipicidad, debido proceso, derecho de defensa, contradicción, proporcionalidad, non bis in ídem y presunción de inocencia. Ninguna sanción podrá imponerse sin el cumplimiento estricto de estos principios.

ARTÍCULO 107°. ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario comprende las siguientes etapas obligatorias:

1. Apertura del proceso: Cuando la empresa tenga conocimiento de una presunta infracción, el área de Talento Humano abrirá formalmente una investigación preliminar mediante acta escrita que precise: fecha de apertura, hechos investigados, presunto infractor y fuentes de información.

2. Comunicación de Cargos: Una vez obtenidos los elementos de prueba suficientes, se informará al trabajador las presuntas faltas cometidas mediante comunicación escrita que incluya: descripción detallada de los hechos, normas presuntamente infringidas, pruebas que los sustentan y convocatoria a diligencia de descargos.

3. Diligencia de Descargos: El trabajador tendrá un término de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos de forma verbal o escrita. Tiene derecho a hacerse acompañar de un apoderado o representante sindical. De la diligencia quedará acta escrita, copia de la cual se entregará al trabajador.

4. Práctica y Valoración de Pruebas: El trabajador podrá aportar y solicitar la práctica de pruebas para su defensa. La empresa valorará todas las pruebas con criterio de sana crítica e imparcialidad, sin desechar ninguna sin motivación.

5. Decisión Motivada: La decisión disciplinaria deberá ser motivada con fundamento en los hechos probados y las normas infringidas. Se notificará al trabajador por escrito dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos. La sanción debe guardar proporcionalidad con la falta.

6. Recursos: El trabajador podrá interponer recurso de reposición ante quien impuso la sanción o el recurso de apelación ante el superior (gerente o representante legal), dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

PARÁGRAFO 1°: No se considerarán sanciones las medidas preventivas que el empleador adopte en interés del servicio, tales como el traslado transitorio o la suspensión preventiva con goce de salario durante la investigación.

ARTÍCULO 108°. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: Las faltas se clasifican en leves y graves. Son **faltas leves** los incumplimientos de menor trascendencia; su reincidencia las convierte en graves. Son **faltas graves** los incumplimientos que afectan significativamente la relación laboral, la operación o los derechos de compañeros y terceros; incluyen el incumplimiento reiterado de obligaciones, el uso indebido de bienes, la violación de confidencialidad, el acoso laboral o sexual, y todas las demás señaladas expresamente como graves en este Reglamento.

ARTÍCULO 109°. ESCALA DE SANCIONES: Las sanciones aplicables, en orden de gravedad, son:

- Llamado de atención verbal con registro en hoja de vida.
- Llamado de atención escrita con copia en hoja de vida.
- Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho (8) días hábiles en primera oportunidad y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia (art. 112 código sustantivo del trabajo).
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa (art. 62 código sustantivo del trabajo).

PARÁGRAFO: Las sanciones deben respetar el principio de proporcionalidad. Una misma falta no puede sancionarse dos veces (non bis in ídem). Solo podrán imponerse las sanciones previstas en este Reglamento y la ley.

ARTÍCULO 110°. TABLA DE FALTAS Y SANCIONES: La siguiente tabla describe las faltas específicas y las sanciones correspondientes:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos y menos de dos (2) horas.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de 3 días.
2. Falta injustificada a laborar por más de dos (2) horas y hasta por un (1) día.	Suspensión de 1 días.	Suspensión de 3 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 112 del presente reglamento.
3. Falta injustificada a laborar por más de un (1) día.	Suspensión de 3 días.	Suspensión de 8 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 112 del presente reglamento.
4. No estar dispuesto en el sitio de trabajo a la hora en que inicia la jornada laboral portando el uniforme completo, entiéndase por tal la dotación de calzado y vestido de labor y de seguridad industrial, necesarias para el cumplimiento de la labor.	Suspensión de 2 días	Suspensión de 5 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
5. Salir de las dependencias de la Empresa durante horas de trabajo sin previa autorización o abandonar el puesto de trabajo sin haber sido reemplazado por el compañero autorizado para ello.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
6. No mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo durante la jornada y al finalizar la misma.	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de 1 día.
7. Negarse, omitir o incumplir injustificadamente las órdenes o instrucciones impartidas por su superior jerárquico, siempre que estas se encuentren relacionadas con las funciones del cargo, las actividades asignadas o las necesidades del servicio y no contravengan la ley ni vulneren los derechos fundamentales del trabajador	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.	
8. No entregar los reportes de trabajo, planes de trabajo y demás informes en la forma y tiempo previstos.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de un día.	Suspensión hasta de 3 días.
9. No conservar y restituir en su totalidad la implementación deportiva que se le entregue al trabajador en cumplimiento de sus funciones como lo son balones, cuerdas, arcos, flechas, pesas entre otros.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta por tres días de 3 días	Suspensión hasta por 7 días
10. Fumar dentro de las dependencias de la compañía o en lugares prohibidos.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
11. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Empresa sin la debida autorización.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
12. Guardar los materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
13. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, compras o ventas dentro de las dependencias de la empresa sin autorización expresa de la Gerencia.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
14. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
15. Fijar, remover o dañar información	Suspensión hasta	Suspensión hasta	Es justa causal de

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la Empresa sin previa autorización del Gerente o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación.	de 3 días.	de 5 días.	terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
16. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo ingresando a la Empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
17. Presentarse a trabajar enguayabado o con tufo.	Suspensión de 1 día.	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
18. Incurrir en conductas que ocasionen pérdida de tiempo laboral para sí mismo, para otros trabajadores o para la Empresa, afectando el normal desarrollo de las actividades o el cumplimiento de las funciones asignadas.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
19. Destruir, dañar o hacer mal uso de los objetos de la Empresa o de sus compañeros.	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 literal A) del presente reglamento.	
20. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin una justificación.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
21. Entrar a sitios prohibidos por la Empresa sin autorización.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 112 del presente reglamento.
22. Dejar máquinas, equipos encendidos, llaves del gas o grifos de agua abiertos después de terminada la jornada de trabajo, siempre y cuando no se generen perjuicios a la Empresa.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
23. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o perjuicios para la Empresa.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
24. Sacar del sitio de trabajo objetos de la Empresa o de sus trabajadores sin autorización.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
25. No reportar o reportar de manera extemporánea, los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en el horario laboral.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
26. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización del Gerente.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
27. Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
28. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta de 7 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 97 literal A) del presente reglamento.	
29. Pedir materiales, materias primas, insumos, equipos o herramientas a un proveedor sin ser la persona autorizada para ello por la Empresa.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
30. Entregar en calidad de préstamo materiales, materias primas, insumos, equipos o herramientas de la Empresa sin autorización del Gerente.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
31. No usar el uniforme asignado por la Empresa o los distintivos o escarapelas que aquella entrega al empleado en la forma indicada.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
32. Asistir de manera tardía a capacitaciones, entrenamientos, inducciones, reinducciones, reuniones, comités, jornadas de trabajo, actividades institucionales o demás convocatorias realizadas por la Empresa o por el jefe inmediato.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
33. No asistir a capacitaciones, entrenamientos, inducciones, reinducciones, reuniones, comités, jornadas de trabajo, actividades institucionales o demás convocatorias realizadas por la Empresa o por el jefe inmediato, sin causa justificada o autorización previa.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
34. No informar a la Gerencia la nueva dirección o número telefónico de la residencia cuando se presenten cambios en éstos.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 1 día.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
35. No presentar la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS, expedida por el médico o enfermera autorizados, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
36. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por algún trabajador.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
37. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender a las causas de los permisos o licencias.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
38. No informar al jefe inmediato o a quien haga sus veces, durante el mismo día de ocurrencia, la incapacidad o condición de salud que le impida prestar el servicio, ni presentar oportunamente los soportes médicos correspondientes, salvo imposibilidad comprobada.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
39. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos, instructivos; manuales de funciones; recomendaciones prescritas por la Empresa y conocidos por el trabajador.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
40. Otorgar créditos sin previa autorización del Gerente.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
41. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
42. Las discusiones o riñas que tengan lugar en el local de trabajo, con Coordinadores o compañeros de trabajo o personas particulares ajenas a la empresa.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Suspensión hasta de 7 días.
43. Utilizar indebidamente los equipos y herramientas de la empresa, teniendo conocimiento del peligro que representan, u operarlas sin autorización del jefe inmediato.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.	
44. Faltar a las diferentes citas o exámenes médicos ocupacionales programados por la Empresa, o no someterse a los tratamientos prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Suspensión hasta de 7 días.
45. Incumplir las normas de Higiene y Seguridad Industrial, las buenas prácticas o las normas de manipulación de alimentos; ya que ponen en riesgo la vida de los clientes y de los compañeros.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
46. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 8 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente reglamento.
47. Dejar de cubrir los materiales o equipos al finalizar la jornada de trabajo, con cubiertas que la Empresa había destinado para ello.	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.
48. No portar el carnet de identificación de la Empresa	Llamada de atención verbal.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.
49. Ingresar memoria USB u otros dispositivos para compartir o grabar información de la Empresa sin autorización.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
50. Instalar software en los computadores de la Empresa sin la autorización escrita de Gerencia, así éste cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
51. Utilizar la red de Internet dispuesta para la Empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 7 días.
52. Recibir visitas en su lugar de trabajo y en horas laborales.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Es justa causal de terminación del contrato

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
	con copia a la hoja de vida		de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
53. Utilizar expresiones ofensivas, irrespetuosas, discriminatorias, agresivas o cualquier trato inadecuado hacia compañeros, usuarios, clientes, proveedores, contratistas, visitantes o superiores.	Suspensión hasta de 2 días.	Suspensión hasta de 5 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
54. No velar o no tener buenas prácticas de higiene dentro de las piscinas y sus alrededores.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
55. Permitir el acceso a menores de doce (12) años a escenarios con piscina sin la compañía de un adulto que se haga responsable de su seguridad, o en el caso de estar adscritos a escuelas de enseñanza podrá ingresar bajo la vigilancia del profesor o instructor.	Suspensión de hasta 3 días	Suspensión hasta de 8 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
56. No Cumplir con los manuales y directrices establecidas para el buen desempeño de sus funciones	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
57. Darles mal uso a los teléfonos de emergencia.	Suspensión hasta de 5 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.	
58. Prestar servicios o ejecutar actividades laborales tales como horas extras, días de descanso, dominicales o festivos sin autorización previa del coordinador, jefe inmediato o de la persona facultada para ello.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
59. Realizar trabajo remoto, trabajo en casa o teletrabajo sin la autorización previa del jefe inmediato y sin el cumplimiento del procedimiento establecido por la Empresa para tal fin.	Suspensión hasta de 3 días	Suspensión hasta de 8 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
60. Omitir informar oportunamente al jefe inmediato o a quien haga sus veces sobre una condición de salud que requiera valoración médica durante la jornada laboral, salvo imposibilidad comprobada.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 3 días	Suspensión hasta de 7 días
61. Utilizar expresiones ofensivas,	Suspensión hasta	Es justa causal de	

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
insultos, amenazas o palabras irrespetuosas dirigidas a superiores jerárquicos durante el desarrollo de las actividades laborales.	de 5 días	terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.	
62. Revelar, divulgar, compartir, copiar, utilizar o permitir el acceso no autorizado a información confidencial o reservada de la Empresa, de sus trabajadores, usuarios, proveedores o aliados.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
63. Negarse injustificadamente a las medidas de control, inspección o seguridad establecidas por la Empresa para la protección de sus bienes, instalaciones, información o personal.	Suspensión hasta de 5 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.	
64. Utilizar equipos, herramientas, información, instalaciones, documentos, sistemas o cualquier otro recurso de la Empresa para obtener beneficios personales o desarrollar actividades ajenas a sus funciones.	Suspensión hasta de 8 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.	
65. Desarrollar actividades comerciales, laborales o empresariales que generen competencia directa o indirecta con la Empresa o que representen conflicto de intereses con sus funciones.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
66. Atender, promover o realizar actividades comerciales con vendedores, promotores, oferentes de bienes o servicios, o acreedores personales durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la Empresa sin autorización expresa.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 5 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
67. Ofrecer, comercializar o promocionar productos o servicios propios o de terceros que compitan con los ofrecidos por la Empresa.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
68. Solicitar o recibir dinero, regalos, comisiones, préstamos o cualquier beneficio económico de proveedores, usuarios, contratistas o terceros relacionados con la Empresa, sin autorización expresa de la Gerencia.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
69. Presentar soportes, informes, cuentas de cobro, legalizaciones de	Es justa causal de terminación del		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
gastos o cualquier otro documento falso, alterado, inexacto o que no corresponda a operaciones efectivamente realizadas.	contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
70. Autorizar, ordenar, gestionar o ejecutar actos, pagos, funciones o decisiones que no correspondan a las facultades o competencias asignadas a su cargo.	Suspensión hasta de 8 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.	
71. Portar, ingresar o conservar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones o lugares de trabajo, salvo autorización legal y expresa para el ejercicio de funciones de vigilancia o seguridad.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		
72. No informar oportunamente al área de Talento Humano, al jefe inmediato o a la instancia competente las novedades laborales, situaciones, presuntas faltas disciplinarias, incumplimientos o hechos relevantes conocidos en ejercicio de sus funciones respecto del personal que se encuentre bajo su supervisión o responsabilidad.	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión hasta de 5 días	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.
72. Falsificar, alterar, manipular, reutilizar o presentar como propias fotografías, informes, planillas, registros de asistencia, indicadores, reportes de actividades o cualquier otro soporte requerido por la Empresa, así como omitir información relevante que afecte la veracidad de los mismos.	Es justa causal de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 112 del presente Reglamento.		

PARÁGRAFO 1°. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido que la Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo de suspensión por cuenta de las sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con el presente Reglamento, las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, una vez realizadas y agotadas las sanciones respectivas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del Empleador.

PARÁGRAFO 3°. Cuando se realice más de una de las conductas anteriormente descritas, las sanciones mencionadas anteriormente se sumarán.

CAPÍTULO XXII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 111°. MODOS DE TERMINACIÓN: El contrato de trabajo termina por las causales del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.: muerte del trabajador; mutuo consentimiento; expiración del plazo fijo pactado; terminación de la obra o labor; liquidación o clausura definitiva de la empresa; suspensión de actividades por más de 120 días; sentencia ejecutoriada; y decisión unilateral de cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 112°. TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR: Son justas causas para terminar el contrato por parte de COLDEPORTE las contenidas en el artículo 62 código sustantivo del trabajo, tales como:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar

del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- Retener dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la Empresa.
- La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como falta grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia.
- La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la Empresa hacia competidores de ésta.
- Suministrar a terceros, sin autorización expresa del Gerente, datos confidenciales o información reservada relacionada con la organización interna de la Empresa, sus sistemas, servicios o procedimientos.
- Realizar auto préstamos con los dineros recibidos de los clientes y/o proveedores.
- Recibir dinero por un servicio sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente, y/o el recibo de caja.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la corporación por dos (2) días consecutivos, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- Dar a conocer a personas no autorizadas por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.

- Utilizar los vehículos de la empresa, para fines personales sin autorización de su superior.
- Promover intrigas, mal ambiente laboral o referirse en términos malos términos al empleador.
- Irrespetar, atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes, y/o usuarios de los servicios de la Empresa.
- Hacer afirmaciones falsas o malintencionadas sobre la Empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
- Tomar las pertenencias de sus compañeros de trabajo sin autorización.
- Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- Daño intencional de máquinas o materiales de la empresa.
- Acceder a información confidencial de la empresa.
- Encubrir información de actitudes y/o desempeño inadecuado o anormal en la empresa de compañeros de trabajo o personas externas.

ARTÍCULO 113°. TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL TRABAJADOR: Son justas causas para terminar el contrato por parte del trabajador las contenidas en el artículo 62 código sustantivo del trabajo, tales como:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina el contrato unilateralmente debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo; posteriormente no podrán alegarse válidamente

causales distintas.

CAPÍTULO XXIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DEL MENOR TRABAJADOR

ARTÍCULO 114°. PROHIBICIONES PARA MUJERES: Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 115°. MARCO NORMATIVO DEL MENOR TRABAJADOR: La Empresa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y todas las normas que la modifiquen, amplíen o adicionen. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años, con autorización del Inspector de Trabajo para adolescentes entre 15 y 17 años.

ARTÍCULO 116°. JORNADA DEL MENOR DE EDAD: Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, hasta las 6:00 p.m. Los adolescentes mayores de 17 años podrán trabajar máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, hasta las 7:00 p.m. Ningún menor de 18 años podrá realizar trabajos que impliquen peligro para su salud e integridad física o psicológica.

ARTÍCULO 117°. SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MENOR TRABAJADOR: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo legal. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

CAPÍTULO XXIV

RÉGIMEN DE PENSIONES

ARTÍCULO 118°. SISTEMA PENSIONAL VIGENTE: Mientras la reforma pensional prevista en la Ley 2381 de 2024 se encuentra suspendida, continúan vigentes las reglas generales del Sistema General de Pensiones establecidas en la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

En consecuencia:

- Los trabajadores mantienen la libertad de afiliación entre los regímenes existentes (Colpensiones – Régimen de Prima Media, o Fondos Privados – Régimen de Ahorro Individual).
- No existe, a la fecha, obligación de cotizar exclusivamente a Colpensiones para quienes devenguen hasta 2,3 SMLMV, ni disposición vigente sobre excedentes destinados a cuentas de ahorro individual (ACCAI).
- La empresa se compromete a informar oportunamente a sus trabajadores sobre cualquier

cambio normativo que entre en vigor, garantizando el respeto a sus derechos adquiridos y la correcta aplicación de la ley.
- Los aportes a pensión seguirán realizándose conforme a las reglas actuales: porcentaje de cotización, base salarial y entidad elegida por el trabajador.

CAPÍTULO XXV

JERARQUÍA

ARTÍCULO 119°. JERARQUÍA: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación es el siguiente:

- Gerente
- Coordinadores.
- Entrenadores.
- Instructores.
- Auxiliares y/o Asistentes.
- Gestor Deportivo.

CAPÍTULO XXVI

PROCEDIMIENTO PARA MODIFICAR EL REGLAMENTO

ARTÍCULO 120°. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN: El presente Reglamento podrá ser modificado por COLDEPORTE, para lo cual se deberá cumplir el siguiente procedimiento:

a) Elaboración del proyecto: El área de Talento Humano elaborará el proyecto de modificación, con sustento normativo expreso de cada cambio propuesto.

b) Comunicación a los trabajadores: El proyecto se publicará en carteleras institucionales y/o por correo electrónico institucional por un período mínimo de quince (15) días hábiles para que los trabajadores formulen observaciones.

c) Análisis de observaciones: Las observaciones formuladas por los trabajadores serán evaluadas por la Gerencia. Si no hay acuerdo, el Reglamento modificado se enviará al Inspector del Trabajo competente para que determine las adiciones, modificaciones o supresiones pertinentes (artículo 108 código sustantivo del trabajo).

d) Conservación de constancia: COLDEPORTE conservará evidencia física o digital de la publicación y socialización del Reglamento y sus modificaciones por un período mínimo de cinco (5) años.

CAPÍTULO XXVI

SOCIALIZACIÓN, PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 121°. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA: De acuerdo con la Ley 1429 de 2010 y la

Sentencia C-934 de 2004 de la Corte Constitucional, el presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación en las carteleras de la empresa y/o comunicación a los trabajadores. Dentro de dicho plazo, los trabajadores podrán formular objeciones respecto a normas que contravengan los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del código sustantivo del trabajo De no haber acuerdo, el Reglamento se enviará al Inspector del Trabajo.

ARTÍCULO 122°. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN: COLDEPORTE garantizará la socialización del presente Reglamento mediante:

- Entrega de copia física o digital a cada trabajador al momento de su vinculación, con constancia de recibo firmada.
- Publicación en carteleras institucionales en lugar visible y accesible.
- Envío por correo electrónico institucional a todos los trabajadores activos.
- Publicación en la intranet o plataforma digital institucional, si existe.
- Inducción específica sobre el contenido del Reglamento en el proceso de vinculación.
- Conservación de evidencia de notificación individual por un mínimo de cinco (5) años.

ARTÍCULO 123°. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento, quedarán suspendidas y sin efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo anterior y cualquier otra disposición interna que lo contradiga.

ARTÍCULO 124°. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 43 código sustantivo del trabajo).

La empresa se compromete a informar oportunamente a sus trabajadores sobre cualquier cambio normativo que entre en vigor, garantizando el respeto a sus derechos adquiridos y la correcta aplicación de la ley. Así mismo, en aplicación del principio de buena fe, la empresa realizará las correcciones que sean necesarias, tanto de carácter humano como de fondo, e informará de manera oportuna a los trabajadores sobre dichas actuaciones.

ALEJANDRO GUTIÉRREZ VELÁSQUEZ
Gerente
Firmado en la ciudad de Medellín, año 2026