

REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

Contenido

CAPÍTULO I	4
CONDICIONES GENERALES.....	4
CAPÍTULO II	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO III	6
APRENDICES SENA Y VINCULACIÓN FORMATIVA.....	6
CAPÍTULO IV	8
PERIODO DE PRUEBA.....	8
CAPÍTULO V	9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	9
CAPÍTULO VI.....	9
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.....	9
CAPÍTULO VII	12
TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS.....	12
CAPÍTULO VIII	13
DESCANSOS OBLIGATORIOS	13
CAPÍTULO IX.....	16
VACACIONES	16
CAPÍTULO X.....	18
PERMISOS Y LICENCIAS	18
CAPÍTULO XI.....	21
DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	21
CAPÍTULO XII	22
SALARIO Y PERÍODOS DE PAGO.....	22
CAPÍTULO XIII	23
SEGURIDAD SOCIAL, HIGIENE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23
CAPÍTULO XIV	24
RIESGOS LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	24
CAPÍTULO XV.....	25

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	25
CAPÍTULO XVI.....	26
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	26
CAPÍTULO XVII.....	28
PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR.....	28
CAPÍTULO XVIII.....	31
PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR.....	31
CAPÍTULO XIX.....	33
RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y PROCEDIMIENTO.....	33
CAPÍTULO XX.....	39
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	39
CAPÍTULO XXI.....	41
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y PERSONAS LGBTIQ+ Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	41
CAPÍTULO XXII.....	44
TELETRABAJO.....	44
CAPÍTULO XXIII.....	46
TRABAJO EN CASA.....	46
CAPÍTULO XXIV.....	48
PRESTACIONES SOCIALES.....	48
CAPÍTULO XXV.....	48
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.....	48
CAPÍTULO XXVI.....	50
PUBLICACIONES Y VIGENCIA.....	50

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la CALERO SPORTS S.A.S., con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, ubicada en la Calle 21 No. 10N-88 Barrio Kennedy y a sus disposiciones quedan sometidos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre CALERO SPORTS S.A.S. y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir este reglamento interno de trabajo los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa en la Gerencia.

Artículo 2º. Este Reglamento determina las condiciones a las cuales debe sujetarse CALERO SPORTS S.A.S. como empleador y sus trabajadores.

El personal al servicio de la CALERO SPORTS S.A.S. se clasifica, para todos los efectos legales, en tres (3) categorías, así:

- a). Nivel Directivo, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo incluidas las normas que lo adicionen y modifiquen y del presente Reglamento Interno de Trabajo en lo pertinente.
- b). Nivel Profesional, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo incluidas las normas que lo adicionen y modifiquen, y del presente Reglamento Interno de Trabajo en lo pertinente.
- c). Nivel Operacional, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo incluidas las normas

que lo adicionen y modifiquen, y del presente Reglamento Interno de Trabajo en lo pertinente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 3º. CALERO SPORTS S.A.S. divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida mediante concurso externo. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos del nivel directivo, profesional u operacional deberá enviar su hoja de vida a los medios de comunicación dispuestos en cada convocatoria.

Las personas que sean seleccionadas para vincularse con CALERO SPORTS S.A.S. deberán reunir, a juicio de la empresa, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Formatos institucionales.
- Certificados de estudios.
- Certificados de cursos y seminarios.
- Certificaciones laborales.
- Certificaciones de afiliación a la seguridad social.
- Recomendaciones personales.
- Cédula de ciudadanía y/o extranjería.
- Tarjeta profesional en caso de que se requiera para el ejercicio de la profesión.
- Certificado de antecedentes expedida por el respectivo consejo profesional o la autoridad competente.
- En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.

CALERO SPORTS S.A.S. podrá vincular personas mediante contrato de aprendizaje y/o vinculación formativa conforme a la normatividad vigente, sin que ello constituya relación laboral.

Parágrafo. La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 3º de este reglamento, constituyen para CALERO SPORTS S.A.S. una falta grave a las obligaciones del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. CALERO SPORTS S.A.S. tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.



CALERO SPORTS S.A.S. en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

Artículo 4º. Cuando se requiera un nuevo cargo o un puesto de trabajo adicional de los ya aprobados, éste deberá ser aprobado en primer lugar por la Gerencia, adjuntando los soportes para argumentar la necesidad del nuevo cargo. El perfil del nuevo cargo será diseñado por el responsable del área administrativa.

Artículo 5º. Una vez admitido el aspirante, CALERO SPORTS S.A.S. podrá estipular con esta persona un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Durante el período de prueba, el jefe inmediato debe hacer la evaluación del desempeño e informar a la Gerencia sobre los resultados con el fin de tomar una decisión definitiva.

Artículo 6º. Restricción de vinculación de menores. CALERO SPORTS S.A.S., atendiendo la naturaleza de sus procesos operativos, industriales y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, no vinculará laboralmente a personas menores de dieciocho (18) años.

Lo anterior no impide la vinculación de aprendices en formación bajo contratos de aprendizaje regulados por la legislación vigente, siempre que se cumplan los requisitos legales aplicables y las condiciones de seguridad correspondientes.

CAPÍTULO III

APRENDICES SENA Y VINCULACIÓN FORMATIVA

Artículo 7º. Modalidades de vinculación formativa: CALERO SPORTS S.A.S podrá vincular personas en formación mediante:

- a) Contrato de aprendizaje
- b) Vinculación formativa para prácticas laborales, pasantías o judicaturas

Cada modalidad tendrá naturaleza jurídica independiente y no constituye contrato de trabajo.

Artículo 8º. Contrato de aprendizaje; El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica patrocinada por la empresa.

Se registrá por las normas vigentes que regulan el contrato de aprendizaje y por las disposiciones internas de la empresa.

Parágrafo 1º. En ningún caso el contrato de aprendizaje constituye contrato de trabajo, ni genera prestaciones sociales propias de este.



Artículo 9º. Vinculación formativa: La empresa podrá vincular estudiantes mediante la modalidad de vinculación formativa, en desarrollo de prácticas laborales requeridas por instituciones educativas. Esta modalidad:

- a) No constituye contrato de trabajo
- b) Tiene carácter estrictamente formativo
- c) Se desarrolla en virtud de un convenio con la institución educativa

Artículo 10º. Requisitos para la vinculación formativa

Para la vinculación de estudiantes en práctica se requerirá:

- a) Convenio vigente con la institución educativa
- b) Plan de actividades formativas
- c) Designación de un tutor o supervisor
- d) Afiliación al Sistema de Seguridad Social conforme a la ley

Artículo 11º. Derechos de aprendices y practicantes. Las personas vinculadas en formación tendrán derecho a:

- a) Recibir formación práctica acorde con su programa académico
- b) Contar con acompañamiento de un tutor
- c) Estar afiliados al Sistema de Seguridad Social en los términos legales
- d) Recibir trato digno, respetuoso y libre de discriminación

Artículo 12º. Deberes de aprendices y practicantes: Son deberes de los vinculados en formación:

- a) Cumplir con las actividades asignadas
- b) Acatar el Reglamento Interno de Trabajo
- c) Cumplir los horarios establecidos
- d) Guardar confidencialidad sobre la información de la empresa

Artículo 13º. Interrupción de la vinculación formativa. La vinculación formativa podrá interrumpirse temporalmente en los siguientes casos:

- a) Vacaciones colectivas de la empresa o del área
- b) Incapacidad médica debidamente certificada
- c) Licencias autorizadas
- d) Fuerza mayor o caso fortuito
- e) Suspensión de actividades del escenario de práctica

Parágrafo 1º. Durante la interrupción no se contabilizará el tiempo de práctica.

Parágrafo 2º. Finalizada la causa de interrupción, la práctica se reanudará por el tiempo restante.



Parágrafo 3°. Durante la interrupción se dará cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad social conforme a la normatividad vigente.

Artículo 14°. Suspensión del contrato de aprendizaje. La suspensión del contrato de aprendizaje se registrará por las causales legales vigentes y deberá ser reportada conforme a los procedimientos establecidos por la normativa aplicable.

Artículo 15°. Terminación. La vinculación formativa o el contrato de aprendizaje terminarán por:

- a) Cumplimiento del término pactado
- b) Finalización del proceso formativo
- c) Decisión motivada por incumplimiento
- d) Terminación del convenio o retiro del estudiante

Artículo 16°. Supervisión. La empresa designará un tutor o responsable encargado de:

- a) Hacer seguimiento al proceso formativo
- b) Verificar el cumplimiento de actividades
- c) Emitir informes cuando sean requeridos

Artículo 17°. Prohibición de desnaturalización. Ninguna de las modalidades de formación podrá utilizarse para:

- a) Sustituir personal permanente
- b) Encubrir relaciones laborales
- c) Desarrollar actividades ajenas al proceso formativo

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 18°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 19°. En ningún caso el período de prueba puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 20°. Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período

de prueba el trabajador continuare al servicio de CALERO SPORTS S.A.S. con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, vacaciones y demás emolumentos laborales.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 21º. Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en CALERO SPORTS S.A.S. de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales y vacaciones establecidas en la ley laboral.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 22º. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal está distribuida en CALERO SPORTS S.A.S. en seis (6) días a la semana, de lunes a sábado por turnos que no superen la jornada máxima laboral, establecidos de acuerdo con la necesidad del servicio de la organización, en la jornada como sigue a continuación:

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026 y en adelante	Cuarenta y dos (42) horas semanales

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 cuatro (44) horas para el

año 2025 y cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con los artículos 160 y 161 de Código Sustantivo del Trabajo modificados por los artículo 10 y 11 de la Ley 2466 de 2025.

Los horarios establecidos podrán ser modificados mediante aviso previo a los trabajadores tomando en consideración las necesidades de la empresa de acuerdo con su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo.

La hora de almuerzo será máximo de cincuenta (60) minutos en la franja de doce (12:00 m) del mediodía a una (1:00 p.m.) de la tarde según acuerdo con la Gerencia.

Parágrafo 1º. En el cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 *«Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-Ley de Desconexión Laboral»*, para lo cual CALERO SPORTS S.A.S. cuenta con una Política de Desconexión Laboral que incluye, entre otros, un procedimiento para la presentación de la queja por presunta violación al derecho de la desconexión laboral para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se restablezca tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se integra como un capítulo del presente reglamento.

Parágrafo 2º. Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de CALERO SPORTS S.A.S. se clasifica así:

- a) Nivel profesional y
- b) Nivel operacional

Todo el personal tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que señala la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S. sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente según lo disponga previamente la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S.

Parágrafo 3º. Cuando el trabajador labore en domingo o festivo, el reconocimiento de descansos compensatorios y recargos se realizará conforme a las disposiciones legales vigentes.

1. Cuando el trabajo dominical sea ocasional, esto es, hasta dos (2) domingos durante el mes calendario, el trabajador podrá elegir entre:

- a) recibir el recargo legal correspondiente en dinero; o
- b) disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado.

2. Cuando el trabajo dominical sea habitual, esto es, tres (3) o más domingos durante el mes calendario, el trabajador tendrá derecho tanto al recargo legal correspondiente como al descanso compensatorio remunerado.

3. El reconocimiento y disfrute de los descansos compensatorios se coordinará entre la empresa y el trabajador atendiendo las necesidades del servicio y la normatividad laboral

vigente.

Artículo 23º. Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- 2). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Artículo 24º. En CALERO SPORTS S.A.S. los trabajadores que laboren la jornada máxima legal tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021 durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada máxima legal, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual CALERO SPORTS S.A.S. quedará exonerada de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 la cual se refiere a dedicación exclusiva en determinadas actividades anteriormente citada.

Artículo 25º. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 26º. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 27º. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de CALERO SPORTS S.A.S. por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de CALERO SPORTS S.A.S., pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro las horas extras efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Artículo 28°. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores administrativos, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de la jornada máxima legal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 29°. CALERO SPORTS S.A.S. podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan desarrollar la institución o unidad de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda el máximo de horas permitido al día y a la semana.

En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.

Artículo 30°. También podrá CALERO SPORTS S.A.S. ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el Inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) horas en la semana.

CAPÍTULO VII

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS

Artículo 31°. De conformidad con lo establecido en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.)



Artículo 32°. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Artículo 33°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 34°. CALERO SPORTS S.A.S. no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Gerencia.

CAPÍTULO VIII

DESCANSOS OBLIGATORIOS

Artículo 35°. Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1.º de enero	20 de julio	8 y 25 de diciembre.
6 de enero	7 de agosto	
19 de marzo	15 de agosto	
1.º de mayo	12 de octubre	
29 de junio	1.º de noviembre	
9 de julio	11 de noviembre	

Además, los jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 9 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 36°. CALERO SPORTS S.A.S. sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de CALERO SPORTS S.A.S. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. CALERO SPORTS S.A.S. puede exigir a quien faltare y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 37°. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 38°. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 39°. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 40°. 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.

Parágrafo 1°. 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 presente artículo.

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

Parágrafo 3°. De conformidad con el parágrafo transitorio del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 el recargo del 100% de que trata ese 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 la Ley 2466 de 2025.

No habrá lugar a este recargo para los trabajadores que laboren treinta y seis (36) horas a la semana quien sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 41°. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a elección de la Gerencia, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 42°. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 29 de este Reglamento.

Los trabajadores que laboren treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

Artículo 43°. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para CALERO SPORTS S.A.S., deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme a lo previsto en el presente reglamento.

Artículo 44°. El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laborable de la semana siguiente.

Artículo 45°. En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, según lo autorice la Gerencia.

Artículo 46°. Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, CALERO SPORTS S.A.S. deberá comunicárselos a los trabajadores, informándoles que no pueden disponer del descanso dominical. En dicha comunicación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

Artículo 47°. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 28 de este Reglamento, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles.

CAPÍTULO IX

VACACIONES

Artículo 48°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 49°. CALERO SPORTS S.A.S. puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO: Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por CALERO SPORTS S.A.S.

PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO: Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por CALERO SPORTS S.A.S. El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Parágrafo: Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de CALERO SPORTS S.A.S. corresponde a quince (15) días hábiles.

Artículo 50°. CALERO SPORTS S.A.S. dará a conocer al trabajador mínimo con cinco (5) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

CALERO SPORTS S.A.S. llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador a la organización, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 51°. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 52°. Se podrán acumular vacaciones bajo las siguientes reglas:

En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por tres (3) años cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

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

En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

Artículo 53°. Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo CALERO SPORTS S.A.S. concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

Artículo 54°. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Artículo 55°. El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de CALERO SPORTS S.A.S. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

Artículo 56°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



CAPÍTULO X

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 57°. CALERO SPORTS S.A.S. concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento 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. La concesión de la licencia estará sujeta a las siguientes reglas:

a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores para no perjudicar el funcionamiento de la organización.

Artículo 58°. Toda trabajadora de CALERO SPORTS S.A.S. en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. En caso de aquellas trabajadoras que devenguen un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Asimismo, en caso de hijo prematuro, se sumará al anterior periodo la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término o dos (2) semanas más en caso de parto múltiple. Esta licencia se concederá en los términos y con las condiciones y requisitos que señala la Ley 1822 de 2017 o la norma que la sustituya o modifique.

Parágrafo 1°. Para la concesión de esta licencia, toda trabajadora deberá presentar ante la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S. un certificado médico en el cual debe constar: i). El estado de embarazo de la trabajadora, ii). la indicación del día probable del parto, y iii). la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Parágrafo 2°. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) semanas de posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar



la semana previa al parto podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto que tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 3º. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Artículo 59º. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas (14 días calendario), de licencia remunerada de paternidad la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El padre solo deberá aportar, para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad, el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación de conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

Artículo 60º. De conformidad con lo señalado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 por el cual se modifica el numeral 6 y adiciona los numerales 13, 14, 15, 16 y del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, CALERO SPORTS S.A.S. concederá a sus trabajadores licencia remunerada en los siguientes casos:

a). Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.

b). Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

c). En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d). Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a CALERO SPORTS S.A.S. junto con el certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

e). Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

f). Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

Parágrafo 1º. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante CALERO SPORTS S.A.S. la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

Parágrafo 2º. La ausencia por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la aseguradora a la que se encuentre afiliado el trabajador. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación a CALERO SPORTS S.A.S., salvo los casos de urgencias médicas.

Parágrafo 3º. En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Parágrafo 4º. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador

Artículo 61º. CALERO SPORTS S.A.S. concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el ordenamiento jurídico vigente.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de CALERO SPORTS S.A.S., afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 62º. Los permisos y licencias no establecidos en el presente capítulo como obligatorios podrán ser descontados por CALERO SPORTS S.A.S. del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral. Esta determinación se adoptará por la Gerencia para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita. Sin embargo,

todo permiso no obligatorio que supere las cuatro (4) horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

El personal que requiera permisos debe diligenciar el formato de permisos donde debe quedar registrado el horario de compensación de tiempo y debe ser autorizado por el jefe inmediato, demostrando la justificación del permiso y entregarlo en la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S.

El personal que actualmente se encuentra estudiando deberá asumir la responsabilidad de coordinar sus estudios con el horario de trabajo, de manera que estos no afecten el horario del cargo en el cual se está desempeñando.

Artículo 63°. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud de permiso ante la Gerencia con sus respectivas firmas.
- 2) Acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO XI

DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 64°. CALERO SPORTS S.A.S. concederá a las trabajadoras el permiso por lactancia, legalmente establecido, una vez finalizada la licencia de maternidad. Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el jefe inmediato, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

Artículo 65°. CALERO SPORTS S.A.S. está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que CALERO SPORTS S.A.S. comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Parágrafo. CALERO SPORTS S.A.S. respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

CAPÍTULO XII

SALARIO Y PERÍODOS DE PAGO.

Artículo 66°. CALERO SPORTS S.A.S. y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

Artículo 67°. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones sociales, 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 CALERO SPORTS S.A.S. que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas empresas los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 68°. Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos quincenales. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

Artículo 69°. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, mediante abono en la cuenta personal registrada ante la Gerencia.

Artículo 70°. CALERO SPORTS S.A.S. pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado o por disposiciones legales sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con



referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

Artículo 71°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste.

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD SOCIAL, HIGIENE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 72°. Es obligación de CALERO SPORTS S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 73°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de CALERO SPORTS S.A.S. serán prestados por la empresa aseguradora de servicios de salud de naturaleza pública o privada que haya escogido el trabajador.

Artículo 74°. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo a la Gerencia o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.) adscrita a la empresa aseguradora de servicios de salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le 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 75°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene CALERO SPORTS S.A.S., o el médico de esta, así:

- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba CALERO SPORTS S.A.S. o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.

- b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene CALERO SPORTS S.A.S. y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- c) El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 76°. Sin perjuicio de la obligación de afiliar a cada trabajador a una empresa aseguradora de servicios de salud, que el trabajador libremente escoja para atender todos sus servicios de salud, CALERO SPORTS S.A.S. podrá prestar servicio médico en sus propias instalaciones.

Cuando haya lugar, el médico de CALERO SPORTS S.A.S. podrá autorizar incapacidades a los trabajadores de la Institución, las cuales tendrán validez siempre que no superen el término de dos (2) días. Las incapacidades superiores a dos (2) días deberán ser autorizadas por la respectiva empresa aseguradora de servicios de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Artículo 77°. Sin perjuicio de los servicios de salud con lo que cuentan todos los trabajadores, CALERO SPORTS S.A.S. cuenta con un Protocolo de Atención de primeros auxilios psicológicos y un Protocolo de Prevención y actuación en el entorno laboral por depresión cuyo propósito es tanto la atención inmediata de personas que experimenten una crisis emocional o psicológica en las instalaciones de CALERO SPORTS S.A.S., brindando un acompañamiento empático, contenedor y seguro como la de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales que permita el monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIV

RIESGOS LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 78°. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de CALERO SPORTS S.A.S., de la Gerencia o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

Artículo 79°. En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al vigía o Profesional de Seguridad Salud en el Trabajo, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 80°. En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

CALERO SPORTS S.A.S., en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 81°. De todo accidente de trabajo se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 82°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto CALERO SPORTS S.A.S. como los trabajadores se someterán a las normas de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de CALERO SPORTS S.A.S., de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 83°. Son obligaciones especiales de CALERO SPORTS S.A.S. en calidad de empleador:

- 1). Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2). Procurar a los trabajadores, instalaciones y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3). Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, la organización mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4). Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5). Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias descritas en el artículo 57° del presente reglamento.

7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario 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 en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8). Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en CALERO SPORTS S.A.S. el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 84º. Además de las obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato laboral y en las funciones propias del cargo, los trabajadores de CALERO SPORTS S.A.S. deberán cumplir las siguientes obligaciones:

1. Ejecutar las labores contratadas con buena fe, honestidad, responsabilidad, diligencia y eficiencia, poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad laboral.
2. Cumplir los principios, valores, políticas institucionales, procedimientos y disposiciones establecidas por CALERO SPORTS S.A.S.
3. Mantener relaciones de respeto, convivencia y colaboración con superiores, compañeros de trabajo, clientes, usuarios y público en general.
4. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores relacionadas con la ejecución del trabajo, dentro de los límites legales y reglamentarios.
5. Cumplir la jornada laboral establecida, asistir puntualmente y permanecer en el lugar de trabajo durante el horario asignado, salvo autorización del superior inmediato.
6. Ejecutar personalmente las funciones propias del cargo y desarrollar adecuadamente las actividades asignadas.
7. Utilizar adecuadamente y conservar en buen estado los equipos, herramientas, elementos tecnológicos, mobiliario, maquinaria y demás bienes suministrados por la empresa.
8. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilizar correctamente los elementos de protección personal y adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales.



9. Informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier accidente, incidente, condición insegura o situación que pueda generar riesgos o perjuicios para la empresa o para terceros.
10. Guardar reserva y confidencialidad sobre la información, operaciones, documentos, datos, actividades y asuntos conocidos con ocasión de sus funciones, salvo autorización legal o expresa de la empresa.
11. Utilizar de manera adecuada y exclusivamente para fines laborales los medios tecnológicos, sistemas de información, internet, correo electrónico corporativo, teléfonos, equipos y demás herramientas suministradas por la empresa.
12. Revisar y atender oportunamente el correo electrónico institucional y demás canales oficiales de comunicación durante la jornada laboral.
13. Suministrar información veraz y rendir oportunamente los informes verbales o escritos que le sean solicitados en ejercicio de sus funciones.
14. Informar oportunamente cualquier cambio relacionado con su dirección, teléfono, correo electrónico, estado civil, beneficiarios o demás información relevante de su hoja de vida laboral.
15. Asistir a reuniones, capacitaciones, comités, juntas o actividades laborales convocadas por la empresa cuando ello sea requerido para el adecuado desarrollo de las funciones.
16. Utilizar adecuadamente el uniforme, carné institucional y demás elementos suministrados por la empresa, conforme a las instrucciones impartidas por la Gerencia.
17. Atender de manera oportuna, respetuosa y eficiente a clientes, usuarios, proveedores y público en general.
18. Colaborar en las actividades urgentes o extraordinarias que requiera la empresa, siempre que se respeten las disposiciones legales sobre jornada laboral y trabajo suplementario.
19. Velar por el buen nombre, intereses y patrimonio de CALERO SPORTS S.A.S., absteniéndose de realizar conductas que puedan ocasionarle perjuicios económicos, operativos o reputacionales.
20. Abstenerse de retirar de las instalaciones de la empresa o de sus clientes documentos, dinero, equipos, insumos, herramientas o cualquier otro bien sin autorización previa.
21. Reportar inmediatamente las incapacidades médicas y entregar oportunamente los soportes correspondientes.

22. Cumplir las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como las políticas, manuales y procedimientos internos adoptados por la empresa.
23. Participar en los procesos de entrega de cargo, devolución de elementos y cierre administrativo al finalizar la relación laboral.
24. 17. Abstenerse de realizar, a través de medios físicos o digitales, conductas, comentarios, mensajes o comunicaciones de naturaleza sexual, ofensiva, intimidatoria, discriminatoria o no consentida que puedan constituir acoso sexual, acoso laboral, violencia basada en género o afectar la dignidad, integridad o bienestar de cualquier miembro de la empresa.

Estas disposiciones aplican en lo pertinente a aprendices y practicantes.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 86°. Se prohíbe a CALERO SPORTS S.A.S.:

- 1). Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) 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. Es decir, en los casos de multas, retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro, aportes al sistema de seguridad social en salud, aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos, deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los Inspectores de Trabajo y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales si aplica.
 - b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, CALERO SPORTS S.A.S. puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2). Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere CALERO SPORTS S.A.S.

- 3). Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4). Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
- 5). Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
- 6). Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7). Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8). Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9). Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 10). Discriminar a las mujeres y las personas con identidad de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- 11). Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de CALERO SPORTS S.A.S. garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- 12). Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- 13). Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial o étnico.

14). Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15). Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

16). Utilizar aprendices o practicantes para suplir funciones permanentes de la empresa.

17). Está prohibido a CALERO SPORTS S.A.S. el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que CALERO SPORTS S.A.S. en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

18). En caso de existir asociación sindical, los trabajadores que hubieren presentado a CALERO SPORTS S.A.S. un pliego de peticiones no podrá ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

19). Cuando CALERO SPORTS S.A.S. considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

Igual autorización se requerirá cuando CALERO SPORTS S.A.S. por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación de este, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, CALERO SPORTS S.A.S. debe dar aviso al Inspector del Trabajo del lugar a fin de que compruebe esa circunstancia.

No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo de qué trata el presente artículo. El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo CALERO SPORTS S.A.S. ha efectuado un despido colectivo de trabajadores. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere CALERO SPORTS S.A.S., se harán efectivas por la justicia del trabajo.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 87°. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1). Sustraer de las instalaciones de CALERO SPORTS S.A.S. los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.
- 2). Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- 3). Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4). Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de CALERO SPORTS S.A.S., 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 o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 6). Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7). Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 8). Usar los útiles o herramientas suministrados por CALERO SPORTS S.A.S. en objetos distintos del trabajo contratado.
- 9). Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
- 10). Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
- 11). Incumplir las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- 12). Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que CALERO SPORTS S.A.S. pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.



13). Realizar a favor de personas diferentes a CALERO SPORTS S.A.S. cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.

14). Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de CALERO SPORTS S.A.S.

15). Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, logos, información de los clientes o circunstancia análogos pertenecientes a CALERO SPORTS S.A.S.

16). Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado, así como omitir el uso íntegro y de manera adecuada el uniforme suministrado por CALERO SPORTS S.A.S. de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Gerencia, independientemente si la dotación fue entregada por ministerio de la ley o por discrecionalidad del empleador.

17). El retardo en la hora de entrada al trabajo o en la hora de almuerzo, sin excusa suficiente.

18) Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.

19). Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.

20). Todo acto de indisciplina, mala fe o discusiones durante la jornada de trabajo.

21). La exlimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

22). No avisar de su ausencia por encontrarse incapacitado y/o presentar las incapacidades, así sea de un (1) día, después de dos (2) días siguientes de ocurrida esta, las incapacidades deben ser originales y emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.

23). Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material de los elementos, materias primas y bienes de la empresa.

24). Extraviar, Destruir, dañar, coger y/o manipular de manera incorrecta los objetos, maquinas, elementos, pertenencias o herramientas de la empresa, de sus compañeros de trabajo y/o cualquier persona que se encuentre dentro de la Institución.

25). Dar mal uso y/o desperdiciar las materias primas o insumos, propiedad de la empresa a su disposición para ejecutar la labor.

26). Recibir y apropiarse del dinero de los clientes o proveedores, sin autorización de su superior.

CAPÍTULO XIX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y PROCEDIMIENTO

Artículo 88°. Principios rectores del procedimiento disciplinario

Toda actuación disciplinaria adelantada por CALERO SPORTS S.A.S. se desarrollará con observancia de los principios constitucionales y legales de:

- dignidad humana;
- debido proceso;
- presunción de inocencia;
- in dubio pro disciplinado;
- derecho de defensa;
- contradicción y controversia de las pruebas;
- proporcionalidad;
- intimidad;
- lealtad;
- buena fe;
- imparcialidad;
- respeto al buen nombre y honra;
- non bis in idem.

Ningún trabajador podrá ser sancionado sin haber sido escuchado previamente y sin que exista decisión motivada fundada en pruebas legalmente obtenidas.

Artículo 89°. Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

1. Faltas leves.
2. Faltas graves.
3. Faltas gravísimas.

La gravedad de la falta será determinada considerando:

- la naturaleza de la conducta;

- el perjuicio ocasionado;
- la reincidencia;
- el grado de negligencia;
- la afectación a la operación;
- el riesgo generado;
- y las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Artículo 90°. Faltas leves

Constituyen faltas leves, entre otras:

- a) Llegar tarde al trabajo hasta por tres (3) ocasiones dentro del mismo mes sin justificación válida.
- b) No portar el carné institucional o uniforme completo sin causa justificada.
- c) No revisar oportunamente el correo institucional cuando ello no genere afectación grave al servicio.
- d) Exceder injustificadamente el tiempo autorizado para almuerzo o descanso por primera vez.
- e) Omitir actualizar información personal o laboral requerida por la empresa.
- f) Incumplir procedimientos administrativos internos que no generen perjuicio grave.
- g) Descuidar el orden o presentación del puesto de trabajo sin causar daños o afectaciones.
- h) Cualquier incumplimiento menor de obligaciones laborales que no esté calificado expresamente como falta grave o gravísima.

Artículo 91°. Faltas graves

Constituyen faltas graves:

- a) Ausentarse del puesto de trabajo sin autorización.
- b) Reincidir en faltas leves por tercera vez dentro de un período de seis (6) meses.
- c) Incumplir injustificadamente instrucciones laborales impartidas por superiores.
- d) No reportar incapacidades médicas o accidentes de trabajo oportunamente.
- e) Negarse injustificadamente al uso de elementos de protección personal.
- f) Incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo generando riesgo para personas o bienes.

- g) Utilizar equipos, herramientas o recursos tecnológicos de la empresa para fines personales prohibidos.
- h) Maltrato verbal, irrespeto o comportamientos inadecuados hacia compañeros, usuarios, clientes o superiores.
- i) Omitir información relevante que cause perjuicio a la empresa.
- j) Entregar reportes tardíos cuya omisión genere afectaciones operativas o sanciones a la empresa.
- k) Retirar documentos, elementos o bienes de la empresa sin autorización.
- l) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas que afecten el desempeño laboral.
- m) Incumplir obligaciones de confidencialidad sin causar daño grave comprobado.

Artículo 92°. Faltas gravísimas

Constituyen faltas gravísimas y podrán dar lugar a terminación del contrato con justa causa:

- a) Presentar documentación falsa o adulterada para ingreso, ascensos, permisos o beneficios.
- b) Hurto, apropiación, fraude, abuso de confianza o daño intencional contra bienes de la empresa, trabajadores o terceros.
- c) Divulgar información reservada o confidencial que genere perjuicio a la empresa.
- d) Acoso laboral, discriminación, violencia física o amenazas.
- e) Alterar registros, reportes, sistemas informáticos o documentos empresariales.
- f) Realizar actos inmorales, delictivos o ilegales dentro del lugar de trabajo.
- g) Abandonar el cargo en actividades críticas generando riesgo grave.
- h) Reincidir en faltas graves por tercera ocasión dentro de un período de doce (12) meses.
- i) Recibir dinero, beneficios o dádivas no autorizadas relacionados con el ejercicio del cargo.
- j) Realizar actos que comprometan gravemente la seguridad de personas o instalaciones.
- k) Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo sustancias psicoactivas de forma reiterada o poniendo en riesgo la seguridad.

Artículo 93°. Escala de sanciones

Las sanciones disciplinarias aplicables serán:

Para faltas leves:

- Llamado de atención verbal;
- Llamado de atención escrito.

Para faltas graves:

- suspensión hasta por ocho (8) días.

Para faltas gravísimas:

- suspensión;
- terminación del contrato con justa causa, según gravedad de los hechos.

La sanción deberá ser proporcional a la conducta cometida.

Artículo 94°. Non bis in idem

Ningún trabajador podrá ser investigado o sancionado dos veces por los mismos hechos.

Artículo 95°. Inicio de la actuación disciplinaria

Cuando exista presunta comisión de una falta disciplinaria, la empresa comunicará formalmente al trabajador:

1. Los hechos objeto de investigación.
2. La posible falta disciplinaria.
3. Las normas presuntamente infringidas.
4. Las pruebas existentes.
5. La fecha y hora de diligencia de descargos.
6. Los derechos que le asisten dentro del procedimiento.

La notificación podrá realizarse por escrito físico o por medios electrónicos institucionales que permitan constancia de envío y recepción.

Artículo 96°. Derecho de defensa y contradicción

El trabajador tendrá derecho a:

1. Ser escuchado antes de cualquier sanción.
2. Presentar versión libre de los hechos.
3. Solicitar y aportar pruebas.
4. Conocer y controvertir las pruebas allegadas en su contra.
5. Formular observaciones y argumentos.

6. Ser asistido por otro trabajador, representante sindical, abogado o persona de confianza.
7. Que las actuaciones se desarrollen con respeto a su dignidad, intimidad y buen nombre.

Artículo 97°. Decisión disciplinaria

La decisión disciplinaria deberá adoptarse por una persona o instancia que actúe con objetividad e imparcialidad.

Toda medida disciplinaria, incluyendo llamados de atención, memorandos, suspensiones o sanciones contractuales, deberá respetar las garantías mínimas del debido proceso establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente.

No podrá intervenir en la decisión quien tenga interés directo en los hechos investigados o conflicto personal evidente con el trabajador.

La decisión disciplinaria deberá:

1. Constar por escrito.
2. Estar debidamente motivada.
3. Indicar los hechos probados.
4. Señalar las pruebas valoradas.
5. Precisar la falta cometida.
6. Explicar la proporcionalidad de la sanción.
7. Informar los recursos procedentes.

La decisión deberá adoptarse dentro de un término razonable y guardando inmediatez con los hechos investigados.

Contra la decisión disciplinaria procederá recurso de reposición ante la Gerencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

La empresa resolverá el recurso mediante decisión motivada.

Artículo 98°. Práctica y valoración de pruebas

Las pruebas deberán ser:

- pertinentes;
- conducentes;
- útiles;

- obtenidas legalmente.

La empresa valorará integralmente las pruebas recaudadas bajo criterios de razonabilidad, imparcialidad y proporcionalidad.

Toda duda razonable se resolverá en favor del trabajador conforme al principio de in dubio pro disciplinado.

Artículo 99°. Descuentos autorizados

La empresa no realizará descuentos salariales por pérdidas, faltantes o daños sin:

- autorización expresa y escrita del trabajador;
- demostración de responsabilidad;
- respeto del debido proceso;
- cumplimiento de límites legales.

En ningún caso podrán afectarse derechos mínimos laborales.

Artículo 100°. Reserva de información

Los trabajadores deberán guardar reserva sobre información confidencial, estratégica, financiera, comercial o de datos personales conocida con ocasión de sus funciones.

Las actuaciones disciplinarias tendrán carácter reservado.

La empresa garantizará el respeto por la intimidad, honra y buen nombre del trabajador durante todo el procedimiento.

Artículo 101°. Favorabilidad

En caso de duda sobre interpretación o aplicación disciplinaria prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador conforme a la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo.

Ningún trabajador podrá ser investigado o sancionado dos veces por los mismos hechos.

Artículo 102°. Vigencia normativa

Las disposiciones del presente reglamento se interpretarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, jurisprudencia de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y normas laborales vigentes en Colombia.

CAPÍTULO XX

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 103º. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte de CALERO SPORTS S.A.S.

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) 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, los compañeros de trabajo y los usuarios de CALERO SPORTS S.A.S.
- c) 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 o socios, jefes, vigilantes o celadores.
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58º y 60º del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado.
- i) 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.
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

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

m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de CALERO SPORTS S.A.S.

ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el 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.

o) Encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.

p) Alterar los precios de los productos o servicios que expendía CALERO SPORTS S.A.S. o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

Parágrafo. En los casos de los literales i) a ñ) de este artículo, para la terminación del contrato CALERO SPORTS S.A.S. deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

2. Por parte del trabajador

a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, 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.

c) 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.

d) 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.

e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató y

h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57º modificado y adicionado por la Ley 2466 de 2025 y 59º del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o reglamentos.

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

Artículo 104º. Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Una vez efectuados los anteriores requerimientos, CALERO SPORTS S.A.S. considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar su justificación, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
3. Si CALERO SPORTS S.A.S. no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de la justificación y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

Artículo 105º. En todo contrato de trabajo va inmersa la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el ordenamiento jurídico vigente.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y PERSONAS LGBTIQ+ Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 106º. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato

o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2º a 7º de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y las disposiciones que lo modifiquen, sustituyan o replacen.

La interpretación y aplicación de estas conductas se realizará bajo un enfoque preventivo, de protección de los derechos fundamentales, la convivencia laboral, la dignidad humana y la salud mental en el trabajo.

Artículo 107º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ se encuentran establecidos en el Protocolo de Prevención y Atención por Acoso Laboral y Acoso Sexual, y constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, respeto y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten la vida laboral en CALERO SPORTS S.A.S.

Estos mecanismos buscan proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, así como promover un entorno laboral sano donde prime el respeto, la confianza y el trato digno para todos los trabajadores de CALERO SPORTS S.A.S., y se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST y el Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 108º. En desarrollo del propósito señalado en el artículo anterior, CALERO SPORTS S.A.S. deberá, de manera permanente:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y las normas que las desarrollen, a través de campañas de divulgación preventiva, procesos de inducción y reinducción, y capacitaciones periódicas, particularmente sobre las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes, y los mecanismos de atención interna.
2. Establecer y promover normas mínimas de convivencia laboral enmarcadas en los valores institucionales de respeto, servicio, transparencia y excelencia.
3. Crear espacios de diálogo, participación y evaluación periódica de la vida laboral, tales como círculos de participación o instancias similares, con el fin de promover la armonía funcional, el buen trato y la prevención temprana de conflictos.
4. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores orientados a:
 - a. Construir valores y hábitos que promuevan una convivencia laboral sana.
 - b. Formular recomendaciones constructivas frente a situaciones que puedan afectar dichos valores.

- c. Analizar situaciones que puedan constituir riesgos para la convivencia laboral, formulando recomendaciones preventivas.
- 5. Promover la actuación temprana del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, confidencial y conciliadora.
- 6. Las demás actividades que CALERO SPORTS S.A.S. establezca para el cumplimiento de los objetivos de este capítulo.

Artículo 109°. Para la atención y búsqueda de solución de las conductas que afecten la convivencia laboral o que puedan constituir acoso laboral, CALERO SPORTS S.A.S. establece el siguiente procedimiento interno, el cual se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad, efectividad, prevención y naturaleza conciliadora:

- 1. CALERO SPORTS S.A.S. contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado de acuerdo con la normatividad vigente, integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, elegidos para un período de dos (2) años.

El Comité es una instancia interna de carácter preventivo, confidencial, conciliador y no sancionatorio.

- 2. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:
 - ✓ Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas situaciones que afecten la convivencia laboral o que puedan configurar acoso laboral, las cuales podrán presentarse de forma escrita o verbal. Las pruebas podrán allegarse durante el trámite del caso.
 - ✓ Analizar de manera confidencial las situaciones reportadas, con el fin de identificar factores de riesgo psicosocial y promover soluciones concertadas.
 - ✓ Escuchar de forma individual a las partes involucradas, garantizando el respeto, la confidencialidad y el debido proceso.
 - ✓ Adelantar reuniones orientadas a generar espacios de diálogo y acuerdos voluntarios entre las partes.
 - ✓ Formular planes de mejora concertados que contribuyan a restablecer la convivencia laboral.
 - ✓ Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos.
 - ✓ Cuando no se logre acuerdo, no se cumplan los compromisos o persista la situación, remitir el caso a la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S., cerrando su actuación dentro del marco de sus competencias, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales a las que haya lugar.

- ✓ Presentar a la Gerencia recomendaciones para el fortalecimiento de medidas preventivas y los informes de gestión requeridos por la normatividad vigente y los organismos de control.
 - ✓ Elaborar informes periódicos sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas, seguimiento y recomendaciones.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de manera ordinaria conforme a la normatividad vigente y de manera extraordinaria cuando la situación lo requiera, dejando constancia mediante actas.
 4. Las reuniones serán convocadas por el presidente del Comité y notificadas por el secretario a sus miembros y a quienes deban comparecer.
 5. Para sesionar válidamente se requerirá la presencia de la mayoría de sus integrantes.
 6. Todas las actuaciones del Comité estarán sujetas al principio de confidencialidad, obligación que cobija a sus integrantes y a las partes involucradas.

Artículo 110°. El personal de CALERO SPORTS S.A.S. deberá presentar sus quejas o reclamos conforme a los lineamientos establecidos en el Protocolo de Prevención y Atención por Acoso Laboral y Acoso Sexual, y en el documento que regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, los cuales hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y serán actualizados conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXII

TELETRABAJO

Artículo 111°. CALERO SPORTS S.A.S. podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de CALERO SPORTS S.A.S.

Artículo 112°. De conformidad con el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, modificado por la Ley 2466 de 2025, las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- Teletrabajo autónomo es aquél donde el teletrabajador puede escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro domicilio, una pequeña oficina o local

comercial, fuera de la sede física en que se ubica CALERO SPORTS S.A.S.) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones de CALERO SPORTS S.A.S. en algunas ocasiones cuando el empleador así lo requiera.

- Teletrabajo móvil es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación en dispositivos móviles.
- Teletrabajo híbrido es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de CALERO SPORTS S.A.S., alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y CALERO SPORTS S.A.S.
- Teletrabajo transnacional es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad de CALERO SPORTS S.A.S. contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. CALERO SPORTS S.A.S. estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Integral Colombiano.
- Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Parágrafo. CALERO SPORTS S.A.S. reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

Artículo 113°. CALERO SPORTS S.A.S. deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. No será constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de

prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO XXIII

TRABAJO EN CASA

Artículo 114°. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador de CALERO SPORTS S.A.S. para desempeñar transitoriamente sus actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral. El trabajo en caso procederá cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de CALERO SPORTS S.A.S.

Artículo 115°. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantiene la facultad subordinante de CALERO SPORTS S.A.S., junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. CALERO SPORTS S.A.S. determinará un Protocolo para el Trabajo en Casa que incluirá los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

Artículo 116°. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y disposiciones relativas al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo. En todo caso, durante el Trabajo en Casa se mantendrá el respeto por el derecho a la Desconexión Laboral como garantía del trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Artículo 117°. De conformidad con el artículo 7° de la Ley 2088 de 2021, la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una



única vez. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, la Gerencia de CALERO SPORTS S.A.S. conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Artículo 118º. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador de CALERO SPORTS S.A.S. podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Gerencia. En caso contrario, CALERO SPORTS S.A.S. suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. En tal sentido, CALERO SPORTS S.A.S. definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso CALERO SPORTS S.A.S. es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

Parágrafo. Para iniciar esta habilitación, CALERO SPORTS S.A.S. deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

Artículo 119º. Durante el tiempo que el trabajador CALERO SPORTS S.A.S. preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios, prestaciones sociales y continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral.

Parágrafo 1. Para los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Parágrafo 2. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador de CALERO SPORTS S.A.S. continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones

económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales. Para este propósito, CALERO SPORTS S.A.S. comunicará y actualizará ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

CAPÍTULO XXIV

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 120°. CALERO SPORTS S.A.S. reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 121°. En la organización no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 122°. CALERO SPORTS S.A.S., comprometida con el respeto de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, adopta los lineamientos, definiciones, principios y en general la Política de Desconexión Laboral contenida en la Ley 2191 de 2022, la norma que lo modifique sustituya o adicione, con el objeto de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, compensatorias, permisos o vacaciones. Es por ello, que la Política de Desconexión Laboral de CALERO SPORTS S.A.S. hace parte integral del presente reglamento.

En consecuencia, CALERO SPORTS S.A.S. reconoce el derecho a la desconexión laboral en horarios por fuera de la jornada de trabajo y de atención al público, y por lo tanto, los trabajadores que prestan sus servicios a las diferentes áreas se abstendrán de enviar y emitir órdenes, comunicaciones u otros requerimientos relacionados con el ámbito o actividad laboral, por cualquier medio o herramienta, sean éstos tecnológicos o no, fuera del horario de trabajo establecido por la Organización, así como tampoco durante los períodos de descanso, vacaciones, permisos y, en general, en cualquier tiempo que no se deban ejecutar actividades laborales.

Para tal efecto, se prohíbe el uso de telefonía, correos electrónicos, mensajes de texto, comunicaciones escritas, reuniones virtuales, videollamadas y demás medios de comunicación, antes o después del horario de trabajo.



Artículo 123º. Serán propósitos de la Política de Desconexión Laboral que adopta CALERO SPORTS S.A.S., los siguientes:

1. Incentivar el uso eficiente del tiempo asignado para el desarrollo de las funciones durante la jornada laboral.
2. Garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar que permita conciliar la vida personal y familiar.
3. Promover la salud física y mental del personal vinculado a CALERO SPORTS S.A.S. a partir de acciones y estrategias enmarcadas en los principios del bienestar institucional.

Parágrafo. Por expresa disposición del artículo 6º Ley 2191 de 2022, no serán destinatarios de la citada ley y los procedimientos que aquí se adopten: a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, b). Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente y c). Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes adicionales de colaboración con CALERO SPORTS S.A.S. cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la organización, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 124º. Las comunicaciones mediadas por tecnologías de la información para la remisión de órdenes, comunicaciones u otros requerimientos relacionados con la actividad laboral de los trabajadores, se deben remitir en el horario establecido para la jornada laboral y atención al público y no podrán efectuarse mediante redes sociales personales.

La Gerencia, líder de procesos o grupos de trabajo deben propender porque los trabajadores no tengan contacto para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios por fuera de la jornada ordinaria, tiempos de descanso (descanso semanal, descanso durante la jornada laboral y vacaciones), licencias, compensatorios o permisos.

Parágrafo. Sin perjuicio de lo expuesto en el presente artículo, toda comunicación electrónica que se reciba en una cuenta o buzón de correo institucional por fuera de la jornada laboral se entenderá recibida el día hábil siguiente. Se podrán enviar mensajes por fuera del horario laboral y por cualquier medio, siempre y cuando se pueda programar que la recepción de éstos se realice dentro de los horarios de trabajo.

Artículo 125º. En concordancia con lo previsto en el parágrafo 2º del artículo 4º de la Ley 2191 de 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, las normas que lo modifiquen sustituyan o complementen.

Las quejas y asuntos derivados del incumplimiento al derecho a la desconexión laboral se tramitarán según lo dispuesto en el presente reglamento en concordancia con lo señalado en la Política de Desconexión Laboral de CALERO SPORTS S.A.S.

En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Parágrafo. En caso de conductas no constitutivas de presunto acoso laboral relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, pero que generen afectaciones en el clima laboral de las diferentes Dependencias, se deberá abordar el asunto desde la Gerencia con el propósito de que se generen actividades que mejoren el ambiente laboral.

Artículo 126°. El trabajador que sienta vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar la queja correspondiente por escrito al Comité de Convivencia Laboral a título personal o anónimo. El trámite de la queja tendrá el siguiente procedimiento:

- Toda queja por supuesta violación al derecho de desconexión laboral será tratada como una presunta conducta de Acoso Laboral y se aplicarán las medidas y procedimientos determinados para tal fin.
- Una vez recibida la queja el Comité de Convivencia Laboral se reunirá para la comunicación de esta.
- Se citarán de forma independiente a las personas implicadas en la queja. En caso de que sea anónima, se indagará al respecto para concertar una solución a la situación presentada.
- Se establecerán los compromisos para dar solución.
- Se realizará seguimiento a los compromisos establecidos en la solución.

Artículo 127°. CALERO SPORTS S.A.S. cuenta con actividades de bienestar relacionadas con bonificaciones que no constituyen salario y son ocasionales, concedidas por mera liberalidad de CALERO SPORTS S.A.S. que no generan un derecho adquirido de los trabajadores ni obligación del empleador en mantener su otorgamiento en caso de que no sea posible continuar con ello.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

Artículo 128°. (Art 17 Ley 1429 / 2010) Como lo establece la normatividad, este reglamento quedará a disposición de los trabajadores informando a los mismos mediante circular



interna del contenido de dicho reglamento durante un término de 15 días para que sea leído y sean presentadas las observaciones u objeciones que consideren pertinentes.

Artículo 129°. Pasados los 15 días antes mencionados, este reglamento quedará en firme y CALERO SPORTS S.A.S. publicará este Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación en la página web de la empresa y en de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, para empezar a aplicar su contenido íntegro a todo el personal de la Institución.

