



Medellín, febrero 02 de 2026

Señor

TOMÁS ANDRÉS ALEJALDE ESCOBAR

Gerente General

EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.

“METRO DE MEDELLIN LTDA”

Bello Antioquia.

Ref: Objecciones al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la entidad METRO DE MEDELLIN LTDA.

Respetado Señor:

CLAUDIA PATRICIA MONTOYA, mayor y vecino de Medellín, actuando en calidad de presidente del Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo del Valle de Aburrá “SINTRAMETRO”, por medio del presente escrito me permito OBJETAR el reglamento interno de Trabajo que la Empresa pretende adoptar, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificara el Artículo 119 del C. S. del T.; teniendo en cuenta que a nuestro Sindicato fue notificado por parte de la empresa, el día 09 de enero de 2026 de dicha adopción y estando dentro de los términos legales procedemos a ejercer nuestro derecho a impugnarlo y objetarlo en representación de los trabajadores aglutinados en nuestro Sindicato, habida cuenta que a nuestro juicio dicho reglamento contraviene en muchos apartes, la Constitución Nacional, los convenios de OIT suscritos y ratificados por el Estado Colombiano, las recomendaciones dadas por la OIT, Laudos arbitrales y Convención Colectiva de Trabajo y los Artículos 106,108, 111, 112 y 113 del C. S. del T., la jurisprudencia sobre la materia en protección a derechos fundamentales, jurisprudencia en materia laboral y



Seguridad Social, para lo cual, me permito exponer nuestras consideraciones a nuestra petición:

Advertimos que las objeciones que nos permitiremos exponer se hacen, con miras a que proceda a modificar, adecuar, aclarar o suprimir algunos de los articulados y/o apartes que consideramos atentan o desconocen los derechos Constitucionales (incluyendo los Convenios del Trabajo - OIT), Legales y Convencionales de los trabajadores de LA EMPRESA, para lo cual, sustentamos nuestra petición atendiendo lo siguiente:

Que apoyados en lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2011, que modificó el Artículo 117 del C. S. del T. nuestra Organización Sindical se pronunciara sobre la adopción de dicho reglamento, habida cuenta que en el mismo, se encuentran algunos desconocimientos de los establecido en los Convenios de OIT, la Constitución Política, la ley laboral, la convención colectiva de trabajo vigentes, entre otras normas y disposiciones de la Corte Constitucional en varias sentencias como la jurisprudencia en materia laboral y de la seguridad social.

En la adopción de los Reglamentos Internos de Trabajo, se debe tener cuenta lo dispuesto en la Sentencia de la Corte Constitucional C-934 de 2004, que determinó lo siguiente:

“...4.2. El artículo 118 acusado faculta al Departamento Nacional del Trabajo para ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

Al respecto, ha de recordarse que la elaboración del reglamento de trabajo no es ajena al control del Estado, en cuanto se requiere que previamente a su adopción y oponibilidad sea aprobado por la autoridad del trabajo. Es así como el Estado, a través del Ministerio de la Protección Social, ejerce su función de especial protección del derecho al trabajo (art. 25 C.P.) en la medida en que es el encargado de revisar el proyecto respectivo y está facultado para ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre las disposiciones allí contenidas y de formular objeciones, si a ellas hubiere lugar, mediante acto motivado en donde ordene las modificaciones, adiciones o supresiones que estime conducentes.



Para la Corte es importante anotar que esa potestad otorgada por la norma a la autoridad del trabajo de escuchar o no a los trabajadores si bien no desconoce el debido proceso administrativo ni la libertad sindical ni el artículo 209 C.P., en la medida en que tal proceder le permite a la administración aclarar las dudas que le susciten las cláusulas establecidas en el proyecto de reglamento, sí restringe el principio democrático que rige nuestro Estado social de derecho, en cuanto deja a la mera liberalidad de aquélla el escuchar las inquietudes, las opiniones y las censuras que tengan los trabajadores sobre las materias que puedan afectar sus derechos, fuera del ámbito de la subordinación. No obstante, en virtud de la aplicación del mismo principio de conservación del derecho, la Corte condicionará el referido artículo en el sentido que es exequible sólo si se entiende que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento del trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no....

“....” RESUELVE:

“...” Tercero.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 118 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no...” (S. F.de T.)

Además. el referido Reglamento Interno pretendido adoptar por la empresa, no tiene en cuenta la totalidad de las disposiciones Constitucionales, incluido el bloque de Constitucionalidad, las convencionales que modifican, adicionan o aclaran derechos y obligaciones tanto de la Empresa como de los trabajadores beneficiarios, como tampoco la normatividad y jurisprudencia vigente; situación que más adelante expondremos punto por punto. Lo anterior, fue abordado por la Corte Constitucional en la Sentencia referida (C-934 de 2004) que en sus apartes dice:

“...4.1. El artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo, objeto de impugnación, dispone que el patrono puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto



en Pacto Colectivo, Convención Colectiva, Laudo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

En principio podría pensarse que su contenido no desconoce los preceptos superiores indicados por el actor en cuanto el legislador no está excluyendo en forma tajante la posible intervención de los trabajadores y del sindicato en la elaboración del reglamento de trabajo, puesto que sólo le indica al empleador que tal actividad puede hacerla sin intervención ajena, salvo que se haya dispuesto otra cosa en los Pacto Colectivo , Convención Colectiva, Laudo arbitral o acuerdo con sus trabajadores, es decir, la norma no prohíbe de manera contundente la intervención de los trabajadores o del sindicato, pues si se ha acordado otra cosa al respecto, se deberá proceder de conformidad siempre que no se desmejoren las condiciones de los trabajadores. De esa manera se respetan y protegen los derechos de estos últimos y se garantiza igualmente el derecho de los sindicatos de participar a través de las Negociaciones Colectivas.

No obstante, para la Corte tal liberalidad concedida al empleador no resulta acorde con el principio de participación consagrado en la Carta Política de 1991, que se extiende, como ya se analizó, no solo al ámbito de lo público sino también en el privado, y ello se explica por cuanto tanto el artículo 106 acusado, como el demás objeto de reproche, son anteriores a la expedición de la Constitución de 1991....

.....4.3. El artículo 119 consagra que el Departamento Nacional del Trabajo (Ministerio de la Protección Social) sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada, en la cual ordenará las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes. Resolución que se notificará conforme al procedimiento del artículo 486.

Para la Corte la norma pretende proteger a los trabajadores cuando alguna de las cláusulas del reglamento de trabajo sujeto a aprobación de la autoridad administrativa desconozca la ley, finalidad que es ajustada a la Carta Política, pero que resulta ser limitada frente a los preceptos superiores 2, 53, 93 y 94, toda vez que deja de lado las disposiciones constitucionales y los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, que también hacen parte de la legislación interna.



En efecto, al momento de realizar el control de constitucionalidad de una norma inferior debe la Corte hacer una interpretación sistemática de la misma frente a todos los preceptos superiores y en esa medida el Ministerio no puede acudir, para efectos de realizar las objeciones, solamente a lo dispuesto en la ley sino que debe velar porque tampoco se desconozca lo consagrado en preceptos constitucionales y lógicamente, por expreso mandato de la Carta Política, los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores. Solamente en ese entendido será declarada la constitucionalidad del artículo 119...” (S. F. de T.).)

Para lo anterior, procederemos a manifestar nuestra oposición, objetando varios puntos o artículos consagrados en el Reglamento Interno propuesto por el METRO DE MEDELLIN LTDA., que deberán ser ajustados, modificados, suprimidos y aclarados, así:

CAPÍTULO IV CONTRATOS DE TRABAJO

“ARTÍCULO 15. Tipos de contratos de trabajo. La Empresa podrá contratar a los trabajadores y trabajadoras oficiales mediante contratos de trabajo a término indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor contratada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, al tenor de lo establecido en los artículos 2.2.30.6.1 y siguiente del Decreto 1083 de 2015”.

- Cómo organización sindical consideramos que en harás del derecho a la igualdad, todos los contratos realizados en la Empresa Metro de Medellín, deben ser realizados a término indefinido sin cláusula presuntiva. que permite que los trabajadores puedan perder su empleo cada seis meses, atentando contra el derecho a un empleo con estabilidad laboral real.**

“ARTÍCULO 16. Contratos de trabajo a término indefinido. “El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses,



a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales" (Decreto 2127 de 1945, art. 40)"

"El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses" (Decreto 2127 de 1945, art. 43).

- **Cómo organización sindical planteamos que todos los contratos realizados en la Empresa Metro de Medellín, deben ser realizados a término indefinido y no darle aplicabilidad a la cláusula presuntiva que data del año 1945, toda vez que se aleja de la realidad actual y que permite que los trabajadores puedan perder su empleo cada seis meses, atentando contra el derecho a un empleo con estabilidad laboral real, y por lo tanto a la luz de la sentencias de la corte constitucional sobre este tema que es de interés para todos los trabajadores del Metro de Medellín, merece un análisis acorde a la realidad.**

Por otro lado, identificamos que se está omitiendo la Indemnización de prejuicios. (Artículo 2.2.30.615 Decreto ley 1083 2015). Se refiere a la compensación económica que se otorga a las personas que han sido perjudicadas.



“ARTÍCULO 17. Contratos de trabajo con duración determinada. “El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente” (Decreto 2127 de 1945, art. 38 concordado con el art. 2 de la Ley 64 de 1946 el cual modificó el Artículo 8 de la Ley 6 de 1945)”.

- Insistimos en que todos los contratos del Metro de Medellín, tienen que ser a término indefinido, atendiendo el derecho a la igualdad de todos los trabajadores.**

“ARTÍCULO 18. Contratos de trabajo de obra o labor determinada. “El contrato celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como en los casos de construcciones, rocerías, recolección de cosechas, etc., deberá constar por escrito” (Decreto 2127 de 1945, art. 39), además de que conste por escrito deberá detallar en forma precisa y detallar la obra o labor contratada que se requiere atender, y en caso tal de finalizada la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios el contrato se entenderá a término indefinido”.

- Además de que conste por escrito deberá detallar en forma precisa y detallar la obra o labor contratada que se requiere atender, y en caso tal de finalizada la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios el contrato se entenderá a término indefinido.**

(Todos los trabajos en el Metro de Medellín son misionales y los contratos deben ser contratos a término indefinido).



“CAPÍTULO V PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 20. Objeto del período de prueba. En los contratos de trabajo se incorporará un período inicial de prueba, dentro de los límites legales, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las aptitudes, habilidades y competencias del trabajador y trabajadora oficial y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo”

Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna”.

- **Parágrafo: Se solicita que la Empresa cuando un mismo trabajador se le hayan realizado contratos consecutivos, por ejemplo, cuando pasa de un cargo a otro, el período de prueba sólo será válido para la primera contratación, de acuerdo a la normatividad vigente, estipulada en la ley 2466 de 2025, artículo 78 y siguientes.**

“ARTÍCULO 27. Horarios de trabajo. Los horarios ordinarios de trabajo de la Empresa para los trabajadores y las trabajadoras oficiales con turno administrativo son de lunes a viernes, así:

1. *De 6:00 am a 4:00 pm*
2. *De 7:00 am a 5:00 pm*
3. *De 7:30 am a 5:30 pm (ordinario)*
4. *De 8:00 am a 6:00 pm”*



De dicho horario se descuenta un tiempo de descanso para que el trabajador o la trabajadora oficial tome una pausa dentro del turno, el cual corresponde a 30 minutos diarios destinado principalmente para el consumo de sus alimentos.

El horario se establece teniendo en consideración que la jornada del sábado se compensa con el tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo constituya trabajo suplementario, de conformidad con lo permitido por las normas que regulan la materia.

Parágrafo primero: La Empresa se reserva el derecho a modificar los horarios de trabajo y, en caso de que se requiera, de manera unilateral y por razones de eficiencia o de necesidad en la prestación del servicio, a trabajar más allá de las horas de la jornada laboral establecida, a través de horas extras, sin que ello implique una ampliación permanente de la jornada laboral.

- No se puede violar el principio de autonomía del trabajador, no se le puede exigir al trabajador de manera unilateral en su tiempo libre.**

“ARTÍCULO 28. Esquema de turnos rotativos de trabajo: Para el personal que labora por turnos rotativos, estos serán establecidos por cada área con la aprobación del área de Gestión de Talento Humano, según las condiciones que se requieran para la prestación del servicio, dando cumplimiento a los parámetros legales y de conformidad con las necesidades y características del servicio.

Parágrafo: La modificación de tablas de rotación o programación de turnos debe ser informada y aprobada por el área de Gestión del Talento Humano y se someterá a las directrices establecidas por la Gerencia Administrativa, antes de ser socializada, publicada y aplicada en cada área de trabajo”

- Cualquier modificación que se realice al cuadro de turnos, no solo debe ser informada y aprobada por el área de talento humano, sino que también deberá ser informada previamente al trabajador, con un tiempo razonable, y socializada en debida forma las necesidades del servicio. Situaciones**



fortuitas tienen que ser informadas a cada trabajador de manera individual. Sin perjuicio que el trabajador se reserve su derecho.

“ARTÍCULO 29. Trabajo dominical o festivo. El personal que labore por turnos rotativos, de manera habitual y permanentemente los días dominicales y festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al 100% de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio.

Parágrafo primero: El personal administrativo, a quienes por razones especiales del servicio les sea autorizado el trabajo ocasional en día dominical o festivo, se les deberá compensar con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, con sujeción a las normas legales. Estos eventos deben ser reportados por el gestor(a) administrativo(a) o auxiliar administrativo(a) al área de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos para tal fin.

Parágrafo segundo: Excepcionalmente genera tiempo compensatorio el trabajo en día de descanso obligatorio para quienes trabajan por el sistema de turnos. El mismo será reconocido en la semana siguiente a la de su causación.

El disfrute del compensatorio deberá programarse para la semana siguiente a su causación, debiéndose evitar la acumulación de compensatorios de un año a otro”.

- **Para evitar ambigüedades en el parágrafo segundo, en la redacción del parágrafo segundo, consideramos que hay que cambiar la palabra excepcionalmente, sugerimos la siguiente redacción: Aquellos trabajadores que laboren por sistema de turnos y laboren en su día de descanso obligatorio tendrán derecho al disfrute de un día compensatorio, evitando la acumulación de un año a otro.**
- **Como sindicato sugerimos un parágrafo tercero: La Empresa dará pleno cumplimiento al reconocimiento y pago del 100% del pago adicional al trabajador o trabajadora que labore de manera habitual y permanente un día**



domingo o festivo laboral, además de ello a la semana siguiente se le dará un día de descanso compensatorio independiente del descanso ordinario laboral otorgado al trabajador por haber laborado las 48 horas semanales.

“ARTÍCULO 30. Horas Extras. El número de horas de trabajo establecido en el presente Reglamento podrá ser superior por razones de fuerza mayor, caso fortuito o por necesidades en la prestación del servicio de la Empresa.

No se reconocerán los recargos por labores en tiempo extra que no hayan sido previamente autorizadas o directriz del jefe inmediato y la Gerencia Administrativa. No se puede superar doce horas extras semanales y es necesario informar previamente al trabajador y contar con la voluntad del mismo”

- *No se puede superar dos horas extras diarias o doce horas extras semanales y es necesario informar previamente al trabajador y contar con la voluntad del mismo***

“ARTÍCULO 32. Remuneración de las horas extras dominicales o festivas:

Las horas extras que se laboren en jornada nocturna dominical se remunerará con un recargo del ciento treinta y cinco por ciento (135%) sobre el valor del trabajo ordinario. Favor revisar si lo que se quiso decir es jornada dominical diurna.

La remuneración de las horas extras festivas nocturnas se remunerará con un recargo del ciento setenta y cinco por ciento (175%) sobre el valor del trabajo ordinario”.

- *Actualizar los porcentajes, toda vez que no es claro como esta expresado los recargos dominicales festivos diurnos y las horas extras diurnas dominicales y festivas.***



- **Observamos que en este capítulo no se tuvo en cuenta los lineamientos para el teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y derecho a la desconexión laboral, indicando condiciones de voluntariedad, reversibilidad, dotación y riesgos laborales.**

“CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO

LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 34. Días de descanso obligatorio. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en Nuestra legislación laboral.

Parágrafo primero: Para los Servidores y Servidoras que laboren bajo esquemas de trabajo de turnos rotativos, los días que queden programados para laborar y que corresponda a un dominical y festivo, en su tabla de rotación se identificarán y programarán los descansos correspondientes a estos conceptos, los cuales pueden o no coincidir con los días calendario que corresponda a ese dominical o festivo.

Parágrafo segundo: Cuando la jornada de trabajo establecida en este reglamento, en días y horas no contemple la prestación de servicios durante todos los días laborales de la semana debido a una ausencia injustificada, el servidor y la servidora no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al descanso dominical”.

- **Se identifica que hay aplicación de sanción automática, violando el debido proceso. En la forma en que está redactado el artículo 34, están aplicando tres sanciones, no pago, no día de descanso y proceso disciplinario y viola el derecho del trabajador a un debido proceso.**



SINTRAMETRO



SINTRAMETROIFI



302 2366069



CAPÍTULO IX

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 37. Deberes de los Servidores y Servidoras. Además de lo consagrado en la Ley 1952 de 2019, así como en las políticas, procedimientos, documentos de referencia, memorandos, instrucciones administrativas y operacionales, y demás directrices internas de la Empresa, son deberes de los Servidores y Servidoras de ésta, los siguientes:

...e) Acatar y dar cumplimiento a los manuales, documentos de referencia (DR), políticas, procedimientos, reglamentos y directrices definidos por la Empresa”.

- **Como sindicato expresamos: Siempre y cuando se encuentren en concordancia con la ley, la constitución, y los tratados internacionales.**

..o) "Participar en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en las de capacitación, sensibilización, inducción y reinducción definidas en el plan de formación de Seguridad y Salud en el Trabajo”

- **. Como sindicato expresamos: La obligación está dada, siempre y cuando las actividades estén dentro de la jornada laboral.**

q) Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud. De acuerdo a lo establecido por la ley 23”

- **Como sindicato expresamos: De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, sobre la solicitud de los documentos con reserva se indica: artículo 24 informaciones y documentos reservados, serán aquellos documentos que involucren los derechos**



a la privacidad e intimidad de las personas, incluida las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales, demás registros del personal que obren en archivos de instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.

“u) Laborar en tiempo extra en situaciones de emergencia, cuando la Empresa así lo requiera”

- **¿Qué se entiende por situaciones de emergencia? Como sindicato sugerimos Cambiar la frase por caso extremo de fuerza mayor o caso fortuito, frase de la cual ya hay interpretación legal y no es tan general como “situación de emergencia”**

“v) Presentar a la Empresa dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición de la incapacidad el documento expedido por el médico tratante de la EPS a la cual se encuentra afiliado donde conste la misma, con los soportes que sean necesarios para efectuar el recobro ante las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral”

- **Como documento de soporte necesario esta la incapacidad médica emitida.**

“. x) Realizarse los exámenes ordenados por la Empresa. Incluyendo, los exámenes para detección de alcohol y sustancias psicoactivas y cumplir con el procedimiento y directrices establecidos por la Empresa para el efecto”.



- **Sobre el cumplimiento del examen de la muestra de orina, la cual está establecida en la resolución 1845 de 2025, dice, que solo aplica en casos específicos sin previa autorización cuando la labor implica riesgos para terceros, ejemplo, trabajadores como conductores, pilotos, médicos, mantenimiento, operarios de maquina y los trabajadores que están clasificados en alto riesgo, IV y V, de lo contrario debe requerir el consentimiento del trabajador.**

.. "bb)Utilizar para las comunicaciones pertinentes las carteleras, muros y espacios de la Empresa de acuerdo con las directrices y procedimientos internos que regulan la materia"

- **No en todas las áreas de trabajo se puede tener acceso a los documentos a los que hace referencia, se debe especificar ruta para búsqueda y asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a estos.**

..cc)Asistir, realizar y superar a todos los cursos, capacitaciones y programas de acreditación que resulten necesario para el desempeño del cargo, sea en aspectos técnicos, o relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otro asunto.

- **Como sindicato recordamos que La obligación está dada siempre y cuando las actividades en tiempo laboral.**

"ARTÍCULO 38. Prohibiciones para los Servidores y Servidoras. Además de las consagradas el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, en las Leyes, directrices internas y demás normas que regulen las relaciones laborales les está prohibida lo siguiente":



c) *Suministrar documentos, certificados, cartas o soportes de información que presenten inexactitud, alteración o falsificación de la información contenida de estos.*

- **¿A qué se hace referencia con la palabra inexactitud?**

... x) *No cumplir con las órdenes, directrices y funciones que sean indicadas o asignadas, o no desempeñar las demás responsabilidades complementarias al cargo que le sean asignadas por el jefe o su superior inmediato.*

- **De acuerdo a lo establecido por el artículo sexto y artículo 122 de la Constitución política, además de lo establecido por la ley 1952 de 2019, solicitamos que esa responsabilidad complementaria que se asigne sea acorde con el manual de deberes y funciones de cada trabajador, además dichas funciones complementarias deben ser notificadas por escrito al trabajador. Lo anterior es que no se den prohibiciones ambiguas o generalizadas.**

bb) *Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los interesados de la Empresa o le causen trastornos en sus actividades”.*

- **Este punto requiere claridad, ¿a qué se refiere con dictámenes falsos?)**

“ee) *Las transgresiones, incumplimientos o inobservancia de lo regulado y establecido en el Reglamento de Operaciones y los procedimientos aplicables a su cargo, serán consideradas como falta grave”*

- **En todo caso de acuerdo a lo establecido en la constitución y la ley 1952 de 2019, se respetará el debido proceso y derecho a defensa del trabajador**



“ARTÍCULO 39. Obligaciones de la Empresa. Adicionalmente a las obligaciones constitucionales, legales, contractuales o reglamentarias que le incumben a la Empresa, esta tiene las siguientes obligaciones especiales: c) Procurar que los trabajadores y las trabajadoras tengan los elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales”

- **La empresa se compromete a dar cumplimiento a las normas y convenios internacionales que establecen el sistema de Salud y Seguridad en el trabajo, el cual deberá ser implementado en todas las áreas, así mismo deberá realizar una evaluación, auditoria y acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en los espacios laborales. La palabra procurar no obliga a la Empresa a dar cumplimiento al SST**
-

“g) Conceder los permisos y licencias a los que haya lugar”.

- **La Empresa se comprometerá a dar pleno cumplimiento los permisos remunerados establecidos tanto en la ley, convenciones y laudos. Además de ello habrá permiso remunerado para los siguientes eventos: 1. Citas médicas y tratamientos, 2. acompañamiento a hijos en obligaciones educativas o eventos escolares. Personas bajo su cuidado. 3. Diligencias legales o administrativas.**

“h) Expedir la autorización para practicarse el examen médico al trabajador y la trabajadora a la expiración del contrato laboral”.

- **De acuerdo a la normatividad vigente, en especial la Resolución 1843 de 2025, sobre las evaluaciones dentro del Sistema de Seguridad Social, la Empresa se comprometerá a los exámenes ocupacionales de ingreso, periódico, este con el fin de monitorear la exposición a factor de riesgo e**



identificar de forma precoz posibles alteraciones temporales permanentes del estado de salud del trabajador.

“ARTÍCULO 40. Prohibiciones para la Empresa. Las consagradas en la Constitución, en el artículo 2.2.30.4.2 del Decreto 1083 de 2015 y en las demás normas que apliquen a la Empresa”

- **A igual como da al detalle las prohibiciones del trabajador, también se deben detallar las del empleador.**

“ARTÍCULO 41. Inhabilidades, Impedimentos, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses. Las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses serán manejadas, de conformidad con la normatividad vigente para el efecto”

- **Lo anterior conforme a lo establecido a la ley 1952 de 2019.**

“CAPÍTULO X SITUACIONES ADMINISTRATIVAS”

“ARTÍCULO 44. Licencia. Es la autorización que la Empresa concede, a solicitud del trabajador o trabajadora oficial”,

- **Dentro de este articulo hace falta: Contempladas en la ley, o aquellas que se encuentran contempladas en Convenciones y Laudos arbitrales presentada a través de las herramientas tecnológicas dispuestas para tal fin, para no asistir temporalmente a su puesto de trabajo, permitiéndole separarse de sus funciones por un tiempo determinado, sin que se rompa el vínculo con la Empresa. Las licencias podrán ser remuneradas o no remuneradas. Las licencias remuneradas se otorgan a discreción del empleador, Las licencias no remuneradas suspenden temporalmente el contrato de trabajo y liberan al trabajador y la trabajadora de ejercer las funciones para las cuales se le contrató y a la entidad de su obligación de remunerar, exceptuando los aportes correspondientes a la Seguridad Social en Salud.**



. “ARTÍCULO 45. Clasificación de las licencias. Las licencias que se podrán conceder al trabajador y la trabajadora oficial de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda. Se clasifican en”:

- *...Maternidad*
- *Paternidad Luto*
- *Deportiva*
- **(Falta mencionar la licencia remunerada por estudio) 1083**

“Parágrafo segundo: La licencia por enfermedad, por paternidad y maternidad se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017, el Decreto 1950 de 1973 en su artículo 70, el Decreto 648 de 2017 en su artículo 2.2.5.5.10, y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan”

- **Falta citar la Ley 2114 de 2021, y su modificación. por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial**

“ARTÍCULO 50. Licencias de paternidad y maternidad. La Empresa concederá al Servidor y Servidora, en los términos que establece la Ley, la licencia de paternidad, maternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial.

A partir del nacimiento del hijo o hija, o de la adopción, la servidora deberá presentar a la Empresa en un término no superior a los cinco (5) días calendario, la licencia por maternidad o el certificado de adopción”

- **Identificamos que se omitió mencionar La ley 2114 de 2021 y el decreto 1427 de 2022 expresan que el trabajador o trabajadora dispone de 30 días calendario para radicar el registro civil y documentar la licencia.**



“ARTÍCULO 54. Permisos. Se entenderá el permiso como la ausencia del Servidor o Servidora de su puesto de trabajo, de forma temporal, no periódica y de corta duración, que por una causa determinada otorga la Empresa a sus Servidores y Servidoras.

La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda., concederá a sus Servidores y Servidoras los permisos necesarios siempre que esté previamente autorizado por su jefe inmediato y posteriormente se remitirá la novedad al área de Gestión de Talento Humano.

Parágrafo primero: Los permisos sindicales se regularán por lo establecido en las respectivas convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales y las demás disposiciones legales o reglamentarias aplicables”

- Los permisos sindicales se regularán por lo establecido en las respectivas convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales, así como por las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, sin perjuicio del principio de favorabilidad, de manera que en ningún caso esta regulación implicará renuncia, limitación o menoscabo de los derechos reconocidos en la legislación nacional ni en los tratados internacionales vigentes.**

“ARTÍCULO 56. Trámite del permiso remunerado de 1 a 3 días. Los Servidores y Servidoras pueden solicitar permiso para ausentarse de sus labores hasta por tres

(3) días en periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que medie causa justa a consideración de su jefe. La solicitud del permiso debe realizarse por medio de la herramienta tecnológica definida para tal fin, por lo menos con ocho (8) días de anticipación, excepto, en los eventos de fuerza mayor o caso fortuito. En la solicitud de permiso se deberá explicar la causa que lo justifica, así como su duración y las fechas en las que se disfrutaría del mismo”.

- Se advierte que la normativa legal aplicable al régimen de los servidores públicos no establece un límite máximo anual de tres (3) días para la concesión de permisos, por lo que dicha restricción viola el derecho de lo previsto en normas de superior jerarquía.**



“ARTÍCULO 57. Otros permisos remunerados. La Empresa también concederá a sus Servidores y Servidoras los siguientes permisos remunerados con el cien por ciento (100%) de la asignación básica mensual:”

a) Permiso inferior a un día. Los permisos con duración menor a un (1) día deberán solicitarse de forma verbal al respectivo jefe del área correspondiente, quien, de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá otorgarlo o negarlo dependiendo de la causa invocada por el servidor o la servidora.

Los permisos para atender reuniones personales, escolares o citas médicas son procedentes, pero el Servidor o la Servidora debe privilegiar la atención de estos requerimientos por fuera de su jornada de trabajo.

- Se solicita eliminar este párrafo, toda vez que atenta contra el derecho de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el nuevo código laboral los siguientes permisos son de carácter obligatorio tanto para el sector privado como público, sufragio, calamidad doméstica grave, actividades sindicales, citaciones judiciales, acompañamiento escolar, citas médicas especializadas. De acuerdo a la normatividad legal vigente de la ley 2466 de 2025. Tratándose de permisos laborales estableció que es de obligatorio cumplimiento para el empleador otorgar los anteriores permisos.**

“El Servidor o la Servidora tienen derecho a solicitar permiso remunerado inferior a un día, pero queda a consideración del o la jefe respectiva, según la necesidad del servicio, el deber de compensar el tiempo concedido”



- **Teniendo en cuenta la normatividad actual vigente el empleador tiene obligación de otorgar los siguientes permisos: Por lo tanto se solicita eliminar este párrafo. Que los permisos**

“b) Por hospitalización por enfermedad grave. Todo Servidor y Servidora tiene derecho a dos (2) días hábiles por hospitalización de su padre, madre, hijos, incluyendo los hijos de crianza reconocidos conforme a la Ley 2388 de 2024, entendidos como aquellos con quienes se mantiene un vínculo afectivo y de cuidado durante un período no menor a cinco (5) años y que han sido acogidos para su protección y educación, hermanos, cónyuge o compañero(a) permanente. Para legalizar este permiso es necesario que el Servidor o Servidora presente el certificado de la clínica en el cual consten los días de hospitalización. Si la hospitalización de las personas antes descritas ocurre fuera del Valle de Aburrá, el permiso será de tres (3) días hábiles”.

- **Sin prejuicio de permisos correspondientes a Convenciones o laudos**

c) Por nacimiento de hijo o hija. Todo Servidor tiene derecho a dos (2) días hábiles por nacimiento de hijo o hija. Este permiso remunerado es excluyente con el disfrute de la licencia de paternidad, pues el mismo solo se concede a falta del reconocimiento por parte de la Entidad Promotora de Salud -EPS- de dicha licencia. Para legalizar este permiso es necesario presentar el Registro Civil de nacimiento. Si el nacimiento ocurre fuera del Valle de Aburrá el permiso para el Servidor será de tres (3) días hábiles.

- **Sin prejuicio de permisos correspondientes a Convenciones o laudos**

“d) Para contraer matrimonio legalmente válido. Todo Servidor y Servidora tiene derecho a ocho (8) días calendario de permiso remunerado cuando contraiga matrimonio.

Para hacer uso de este permiso es necesario presentar al jefe y a nómina la solicitud mínimo quince (15) días calendario previos al evento, a través de las herramientas



tecnológicas para tal fin, y posteriormente, para legalizar el mismo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes posteriores a la ceremonia, el Servidor o Servidora deberá presentar a través de la herramienta tecnológica el Registro Civil de matrimonio.

El Servidor y la Servidora podrá disfrutar de este permiso desde tres días antes del matrimonio o desde la fecha de este, conforme a su requerimiento”

- **Sin prejuicio de permisos correspondientes a Convenciones o laudos.**
- **Identificamos que no ha sido tenido en cuenta el derecho cuando se presenta grave calamidad doméstica.**

“Parágrafo primero: En el evento que un Servidor o Servidora se encuentre inmerso simultáneamente en dos o más situaciones que habiliten a la concesión de los permisos establecidos en los artículos anteriores (hospitalización, nacimiento de hijo o hija y contraer matrimonio), primará aquel permiso de mayor duración, sin que los permisos sean acumulables”.

- **Se debe aclarar la redacción principio de favorabilidad, toda vez que, los derechos y beneficios extralegales otorgados a través de las Convenciones y laudos arbitrales no establecen exclusión en su aplicación con lo que establece la ley.**

“Parágrafo segundo: En caso de no legalizar los permisos dentro del término establecido para el efecto, no se reconocerá el permiso remunerado y la ausencia del Servidor o Servidora será considerada como injustificada, sin perjuicio de las demás consecuencias a que haya lugar”

- **. Sujeto a que se respete el debido proceso del trabajador.**

“ARTÍCULO 58. En caso de que en normas convencionales o extralegales se consagren de manera más favorable permisos, licencias o beneficios regulados en este reglamento, los mismos serán concedidos a los beneficiarios de dichas disposiciones con base en aquellas, sin que haya lugar a acumular dichos permisos, licencias o beneficios con los que se regulan en este Reglamento”



“La redacción de esta norma vulnera el principio de favorabilidad, toda vez que, los derechos y beneficios extralegales otorgados a través de las Convenciones y laudos arbitrales no establecen exclusión en su aplicación con lo que establece la ley”.

“ARTÍCULO 59. Otras causas de permiso: Todo Servidor y Servidora tiene derecho a gozar de permiso remunerado por el tiempo que sea necesario, en los siguientes casos..”:

- Se solicita eliminar este artículo 59, toda vez que está en contra de la ley y la Constitución Política Colombiana, atenta contra la salud del trabajador.**

“ARTÍCULO 60. Lactancia. La Empresa concederá a la persona gestante, durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido, dos (2) descansos de treinta

(30) Minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo o hija, sin descuento alguno del salario por dicho concepto; y una vez cumplido este período, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua”

- Este artículo debe ser ajustado, En cumplimiento a ley 2306 de 2023,**

“CAPÍTULO XI RÉGIMEN

SALARIAL Y PRESTACIONES



ARTÍCULO 79. Pago del salario. El pago del salario de los Servidores y Servidoras de la Empresa se realizará de manera quincenal mediante transferencia electrónica, en moneda colombiana. El salario se pagará al Servidor y Servidora directamente o a la persona que autoricen por escrito. Cuando el día de pago coincida con un día feriado, el salario se pagará el día hábil inmediatamente anterior.

El pago del trabajo de horas extras, el recargo por trabajo nocturno y el trabajo realizado en días domingo o de fiesta, se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se hubiese causado”

- **Sera obligación de la Empresa**
- 1. Llevar un registro de trabajo suplementario por cada trabajador de manera detallada,**
 - 2. Entregar al trabajador la relación de las horas extras laboradas con el soporte que acredite el pago.**
 - 3. El límite de horas diarias serán dos y 12 horas semanales de manera excepcional.**

“ARTÍCULO 80. Deducciones: La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda., no podrá deducir suma alguna del salario que corresponda al Servidor o Servidora, salvo en los siguientes casos...”: “...Satisfacer el valor de sanciones



pecuniarias impuestas al Servidor o la Servidora con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria”

- **Las deducciones se deben realizar dando pleno cumplimiento al decreto 1083 de 2015.**

“CAPÍTULO XII SISTEMA

DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 82. Obligaciones de la Empresa. Es obligación de la Empresa promover la salud y la seguridad de los Servidores y Servidoras a su servicio, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades en medicina preventiva y del trabajo, higiene, seguridad industrial y prevención de emergencias, de conformidad al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”

- **La Empresa se compromete a dar pleno cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019, la resolución 1016 de 1986, demás normativas vigentes en el marco general de Riesgos laborales. Los empleadores tienen la obligación de dar capacitaciones periódicas a los trabajadores para que puedan reportar los accidentes o incidentes laborales. La capacitación debe ser Mínimo cuatro veces al año.**

... 7) Participar en las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST, así como en las actividades de formación y capacitación definidas.



- **La obligación está dada siempre y cuando las actividades sean en la jornada laboral.**
- **Identificamos que hace falta un parágrafo donde quede explícitamente que: La Empresa se compromete a dar pleno cumplimiento a las recomendaciones y restricciones emitidas por la EPS o ARL según sea el caso médicas en salud, tratamiento, pronostico clínico, rehabilitación emitidas por el médico tratante, para el manejo integral de las patologías, así también llevadas por el trabajador al empleador, pues es responsabilidad de los empleadores emitir las recomendaciones laborales a través del área de SST por medio del médico laboral de la empresa o el servicio de salud que contrate.**

“ARTÍCULO 84. Procedimiento en caso de un evento laboral. En caso de un evento laboral, el jefe del área o su representante gestionará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, y seguirá la ruta establecida en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente adoptará las demás medidas que se consideren necesarias para proteger la integridad del Servidor o Servidora para mitigar las consecuencias del accidente o de la enfermedad, debiendo ordenar la remisión al médico de la ARL o EPS, según corresponda. Cuando el evento sea de origen laboral la Empresa reportará el mismo dentro de los términos legales a la ARL”.

- **Y dará pleno cumplimiento De acuerdo a lo establecido por el decreto 1072 de 2015, la ley 1562 de 2012, decreto 1443 de 2014.**

“ARTÍCULO 85. Reporte del evento. El Servidor o la Servidora que sufra un evento laboral deberá reportar de manera inmediata su ocurrencia al jefe del área respectiva y



al área de Gestión del Talento Humano, para que se procuren los primeros auxilios y se provea la asistencia médica”

- **Como sindicato expresamos que de acuerdo a lo establecido por la ley 1562 de 2012 y la resolución 1401 de 2007, es necesario diferenciar un accidente de un incidente y eliminar la palabra evento laboral, que no está en la legislación.**

...”Además, todo Servidor y Servidora, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente, deberá comunicarlo a sus superiores, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la EPS o de la ARL, según sea el caso, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al cual debe someterse el servidor o servidora”

- **Como sindicato expresamos: De acuerdo a la legislación se establece que un accidente laboral o enfermedad laboral entro de los días hábiles siguientes del hecho, no se está obligado a que sea el mismo día. Ley 1562 de 2012**

“...Si el Servidor o Servidora no diese aviso en el término indicado, o no se sometiera al examen médico 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 aviso o someterse al examen en la oportunidad debida”

Como sindicato expresamos: De acuerdo a lo establecido por la resolución 1843 de 2025, para efectos de que el trabajador pueda retomar sus funciones y verificar si requiere adaptaciones por reubicación en su sitio de trabajo y evitar riesgos en su salud, se deberá realizar un examen médico de reincorporación después de accidente con incapacidad superior a 30 días. Se solicita dar claridad a que hace referencia cuando dice: “o no se sometiera al examen médico ordenado”, SINTRAMETRO considera que estos dos puntos del artículo 85, deben ser eliminados porque no cumplen con la ley, si bien es cierto que el trabajador debe reportar lo puede hacer en el término máximo de dos días hábiles siguientes y por otro lado las incapacidades emitidas justifican la inasistencia.



“ARTÍCULO 86. El Servidor o la Servidora que se encuentre afectado(a) por una enfermedad contagiosa que no tenga carácter de laboral, será aislado, bajo los protocolos médicos, provisionalmente hasta que la EPS correspondiente, certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente de acuerdo con la legislación vigente”.

- De acuerdo a la normatividad actual vigente, quien debe emitir la incapacidad médica que el trabajador no se encuentre apto para laborar debe emitirlo en todo caso la EPS.**

“ARTÍCULO 87. La Empresa no será responsable por ningún accidente ocurrido dentro de sus instalaciones que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios; tampoco responderá por la agravación que se presente de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador o la trabajadora el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa”.

- Se solicita eliminar este artículo por ser contrario a la constitución y a las leyes actualmente vigentes**

“ARTÍCULO 89. Obligatoriedad del Reglamento de Higiene y Seguridad. Tanto la Empresa como sus trabajadores y trabajadoras se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado”.

- Siempre y cuando el reglamento de Higiene y seguridad no contravenga la constitución y la ley y demás normas que regulan la SALUD y Seguridad en el trabajo.**



“CAPÍTULO XIII PRESUNTO ACOSO LABORAL Y ACOSO

SEXUAL-LABORAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ARTÍCULO 90. Normatividad aplicable. La Empresa dará aplicación a las normas legales que evitan y sancionan el acoso laboral, y adoptará medidas preventivas y correctivas frente a conductas de acoso laboral”.

- De acuerdo a la Ley 2365 de 2024, que fortalece la prevención y sanción no solo para los empleados directos, sino también para los contratistas.**

“ARTÍCULO 91. *Acoso laboral. Constituye acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida por un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, sobre un trabajador o sobre un empleado, orientada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”.*

- Según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, También se considera una conducta de acoso laboral cualquier tipo de conducta, de persecución o discriminación contra los trabajadores afiliados buscando debilitar su capacidad de asociación y defensa de sus derechos.**

“ARTÍCULO 92. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral, puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades...”

Anexar: g) Conductas de acoso antisindical



“ARTÍCULO 93. Mecanismos y funciones de prevención del acoso laboral: El Comité de Convivencia Laboral implementará las siguientes actividades para prevenir las conductas de acoso laboral:

- a) Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral.*
- b) Capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes.*

Parágrafo: El área de Gestión del Talento Humano apoyará el desarrollo de dichas actividades, propiciando los recursos, espacios, personal y demás recursos que sean necesarios”.

- La empresa se compromete a dar pleno cumplimiento a lo regulado en la resolución 3461 de 2025, que regula el comité de Convivencia Laboral**

“ARTÍCULO 94. Comité de Convivencia Laboral. La Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado por dos (2) representantes de los trabajadores y trabajadoras y dos (2) representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto asistir a la alta dirección de la Empresa en el desarrollo de procedimientos de prevención del acoso laboral, y en el trámite de las quejas por acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se integrará y operará de acuerdo con las reglas legales que regulan la materia”,

- En especial lo está en la resolución 3461 de 2025, que regula el comité de Convivencia Laboral**



“CAPÍTULO XIV TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES OFICIALES

- **Como organización sindical solicitamos la eliminación total del Capítulo XIV del presente Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que su contenido contraviene la Constitución Política y la ley. En particular, los trabajadores del Metro de Medellín nos encontramos sujetos al régimen disciplinario establecido en la Ley 1952 de 2019, la cual consagra de manera integral los principios rectores del derecho disciplinario, por lo que resulta improcedente la regulación paralela contenida en dicho capítulo.**

CAPÍTULO XV RECLAMOS

“ARTÍCULO 104. Sistemas de videovigilancia. Con el propósito de velar por la seguridad de las personas, la protección de los bienes de la Empresa, de la infraestructura y el adecuado desarrollo de las actividades laborales u operativas, la Empresa cuenta con sistemas de videovigilancia, cuyo uso se realizará de manera proporcional, respetuosa de la dignidad de los y las trabajadoras, de acuerdo con la política de tratamiento de información y datos personales, las finalidades establecidas y en cumplimiento de la normatividad vigente, garantizando en todo momento la protección de sus derechos...”

- **El uso de la tecnología en el ámbito laboral deberá respetar de manera estricta los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el debido proceso, el derecho de defensa y el principio de dignidad humana. La Empresa garantizará que la utilización de cámaras y demás medios tecnológicos se realice de forma responsable, proporcional y transparente, informando de manera previa, clara y suficiente a los trabajadores, y**



contando con su consentimiento, conforme a la Constitución Política, al régimen disciplinario aplicable a los trabajadores oficiales y a las normas que regulan la materia. En todo caso, se asegurará el respeto al debido proceso, la contradicción, la legítima defensa y las demás garantías propias del derecho disciplinario.

Observaciones generales adicionales

- Jerarquía normativa y favorabilidad: incluir una cláusula interpretativa que establezca que ninguna disposición del reglamento puede desmejorar derechos mínimos, acuerdos colectivos o condiciones más favorables; en caso de duda, debe aplicarse la interpretación más favorable al trabajador.
- Protección de datos personales: adicionar lineamientos sobre tratamiento de datos (especialmente datos de salud, biométricos y videovigilancia), finalidades, tiempos de conservación, acceso restringido y canales de reclamo, conforme a la normativa de protección de datos y reserva de historia clínica.
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo: armonizar el capítulo de convivencia con enfoques preventivos y de género, incluyendo rutas claras para acoso sexual y medidas de protección a víctimas y testigos (no revictimización, confidencialidad, garantías de no represalia).
- Trabajo por turnos y fatiga: incorporar un enfoque preventivo dentro del SG-SST para trabajo nocturno y rotativo (gestión de fatiga, pausas, rotación saludable, límites y seguimiento).
- Socialización y publicidad: asegurar que todo procedimiento, política o instructivo que se pretenda hacer exigible sea previamente publicado y socializado; evitar remisiones abiertas a “procedimientos internos” sin disponibilidad real para los trabajadores.



Por todo lo anterior, se solicita proceder a darle trámite a lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2011 que modificó el Artículo 119 del C. S. del T y lo dispuesto la Ley 2466 de 2025, frente a las objeciones presentadas contra la adopción del presente reglamento interno de trabajo por parte de la empresa METRO DE MEDELLIN LTDA, advirtiendo que de no agotarse la reunión para discutir estas objeciones, acudiremos ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, a quien presentaremos querella atendiendo la normatividad laboral vigente.

Atentamente,

Claudia Montoya

CLAUDIA PATRICIA MONTOYA

Presidente SINTRAMETRO