



**Radicado:** MTROE 00000000020260001158  
**Fecha:** 24.02.2026 **Hora:** 10:59:18  
**Sociedad:** MTRO METRO DE MEDELLIN LTDA.  
**CECO:** 0000410000  
Gestión del Talento Humano

Bello, 24 de febrero de 2026

Señores  
**SINDICATO SINTRAMETRO**  
**CLAUDIA PATRICIA MONTOYA**  
[presidencia@sintrametro.com](mailto:presidencia@sintrametro.com)

**Asunto:** Respuesta a la observación realizada al Reglamento Interno de Trabajo del 16 de enero de 2026.

Cordial saludo,

Con el fin de atender lo solicitado, a continuación, se procede a dar respuesta frente a las observaciones que ustedes presentaron a algunos artículos del Reglamento Interno de Trabajo, en los siguientes términos:

**Observación No.1:**

**“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.”*

**Respuesta:** La Empresa, en su calidad de Empresa Industrial y Comercial del Estado, rige sus relaciones laborales con sus trabajadores oficiales por un marco normativo especial, compuesto principalmente por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

El artículo 15 del reglamento es una transcripción fiel del artículo 2.2.30.6.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual autoriza expresamente a la Empresa a celebrar contratos de trabajo bajo las modalidades de término indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor, y ocasional. La Empresa dentro del marco legal normativo, procederá a utilizar las distintas modalidades de contrato, atendiendo a las necesidades operativas de la prestación del servicio público de transporte.

La figura que denominan "cláusula presuntiva" no es una estipulación de la Empresa, sino una figura legal contenida en el artículo 2.2.30.6.4 del mismo Decreto



1083 de 2015. Dicha norma establece que los contratos a término indefinido con trabajadores oficiales se entienden pactados por períodos de seis meses.

Respecto de la vigencia del denominado “plazo presuntivo” la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1707 de 2023, que expresamente manifiesta:

*Por otro lado, el precedente de la Sala **ha sido claro en señalar que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, debe entenderse celebrado por períodos de seis en seis meses**, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 (CSJ SL2717-2018, SL030-2018).*

***Es así como ha señalado el precedente en relación con el plazo presuntivo que este establece una suerte de presunción legal de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales se entiende celebrado por períodos de seis meses en seis meses (CSJ SL2717-2018, SL030-2018).***

En conclusión, el artículo 15 del reglamento se mantendrá en su redacción actual, por cuanto se ajusta estrictamente a la normatividad legal aplicable a los trabajadores oficiales.

#### **Observación No.2:**

*“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 perjuicios. (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.”*



**Respuesta:** La Empresa se ratifica en la redacción del artículo 16 del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que su contenido no es una estipulación discrecional, sino una transcripción de las normas de orden público que rigen el contrato de los trabajadores oficiales, específicamente los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, compilados en el Decreto 1083 de 2015

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, la expiración del plazo es una causa legal, sin que ello represente carga legal para la parte que tome la decisión de no prorrogarlo, pues se trata de una causal objetiva de finalización, esto es, una forma legal de dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales.

En cuanto a la supuesta omisión de la indemnización de perjuicios, es importante aclarar la correcta interpretación del artículo 2.2.30.6.15 del Decreto 1083 de 2015. Dicha norma establece su aplicación para terminaciones unilaterales que ocurran "*Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11...*". Dado que la terminación por expiración del plazo presuntivo es precisamente la causal contenida en el artículo 2.2.30.6.11, la indemnización que citada no es aplicable a este supuesto fáctico.

### **Observación No.3:**

*"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.*

**Respuesta:** En la misma línea de las dos anteriores observaciones, y en respuesta a su objeción sobre el artículo 17 del reglamento, la Empresa se ratifica en su redacción. Dicho artículo, que regula los contratos a término determinado, no es una política interna discrecional, sino una transcripción de una de las modalidades contractuales que el legislador ha dispuesto de manera expresa para los trabajadores oficiales en el artículo 2.2.30.6.2 del Decreto 1083 de 2015 y la Ley 64 de 1946.

Así como en los casos previamente discutidos, la inclusión de esta modalidad contractual en el Reglamento obedece al deber de la Empresa de acoger el marco jurídico completo que nos rige, el cual contempla diversas formas de vinculación para atender las distintas necesidades operativas, tales como la contratación a término indefinido, a término fijo, por obra o labor y ocasional.

Respecto a su insistencia en el derecho a la igualdad, es preciso señalar que este principio supone dar un trato similar a quienes se encuentran en condiciones iguales. Sin embargo, el ordenamiento jurídico colombiano ha establecido regímenes laborales distintos para los trabajadores particulares, los empleados públicos y los trabajadores oficiales, reconociendo la naturaleza diversa de sus funciones y vínculos. En este sentido, en nuestra consideración, no puede argumentarse una



vulneración a la igualdad al aplicar las normas específicas creadas para los trabajadores oficiales, pues es precisamente lo que la ley ordena.

En todo caso, es importante resaltar que la elección de las modalidades de contrato y el así llamado plazo presuntivo, han sido expresamente calificados por la jurisprudencia de la Corte Suprema, como una facultad propia del poder subordinante y de disposición del empleador, que no puede ser objeto de limitación ni siquiera en Tribunales de Arbitramento, así en sentencia

***“En este caso, en el artículo 2 del pliego, denominado contrato individual de trabajo, la organización sindical pretendía que se estableciera una modalidad única de vinculación laboral, esto es, el contrato de trabajo a término indefinido, y que no se diera aplicación a la figura del plazo presuntivo, en los términos establecidos legalmente para los trabajadores oficiales.***

***Asimismo, a pesar de que el Tribunal señaló genéricamente que carecía de competencia para imponer una sola modalidad de contratación, sin referirse expresamente al plazo presuntivo, lo cierto es que actuó de manera acertada, pues esta Corporación ha determinado que una medida como la perseguida por el sindicato restringe efectivamente derechos y facultades inherentes del empleador, para definir el modelo de relaciones laborales más acorde con sus necesidades productivas (CSJ SL1932-2023).***

*En la sentencia CSJ SL3041-2022 se dijo al respecto que:*

***[ ] el Tribunal de arbitramento no tiene competencia para obligar a los empleadores a elegir una sola forma de vinculación laboral, pues la legislación les da la facultad de optar por diversos tipos contractuales, según sus necesidades organizativas y productivas. Por tanto, conminarlo a una sola forma de vinculación laboral atenta contra su libertad de organización y gestión de los empleos (CSJ SL10179-2015, CSJ SL14990-2016, CSJ SL5188-2020, CSJ SL2062-2021 CSJ SL1309-2022,). De igual forma esta Sala ha adoctrinado sobre la imposibilidad de que el Tribunal de arbitramento introduzca modificaciones o elimine la figura del plazo presuntivo en los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales (CSJ SL3442-2015, reiterada en sentencias CSJ SL10204-2016, CSJ SL17146-2016, CSJ SL8948-2017 y CSJ SL2511-2021).***

#### **Observación No.4:**

***“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 precisar 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).*

**Respuesta:** La metodología utilizada para la redacción del Capítulo IV ha sido la de transcribir de manera fiel las modalidades contractuales dispuestas en la normativa fundacional para los trabajadores oficiales, es decir, el Decreto 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 de 2015. La ausencia de esta especificidad en el Reglamento no exime a la Empresa de su cumplimiento, pues como lo establecen las propias normas, las disposiciones legales superiores se entienden incorporadas y sustituyen de pleno derecho cualquier disposición reglamentaria que les sea menos favorable al trabajador.

Ahora bien, sobre su afirmación de que todos los trabajos en la Empresa son misionales y, por tanto, deben ser a término indefinido, es necesario hacer una distinción y aclaración, en primer lugar, todos los trabajadores no son misionales y en segundo lugar, la legislación laboral aplicable a la Empresa no establece el supuesto que los trabajadores oficiales que desarrollen actividades misionales deban ser vinculados mediante un contrato a término indefinido.

La modalidad de contrato por obra o labor es una de las cuatro formas de vinculación legalmente habilitadas para los trabajadores oficiales por el Decreto 1083 de 2015, y su uso dentro de los términos de ley es legítimo para atender todos los cargos y funciones de la empresa, sea que estos desarrollen o atiendan necesidades temporales, permanentes o misionales, así como a proyectos específicos que no forman parte de la operación permanente y continua.



#### **Observación No.5:**

##### **“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.*

**Respuesta:** El artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, que prohíbe el período de prueba en contratos sucesivos, es una norma

aplicable a los trabajadores del sector privado y no se extiende, por mandato legal, a los contratos de los trabajadores oficiales.

Lo anterior de acuerdo con el artículo 3 del propio Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2 de la Ley 2466 de 2025:

**Artículo 3°. Relaciones que regula.** *El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.*

El régimen laboral de los trabajadores oficiales se define por un conjunto normativo específico y por las condiciones pactadas contractualmente. El propio reglamento de la Empresa, en su artículo 8, lo establece con claridad meridiana:

*"Las relaciones laborales de los y las trabajadoras oficiales de la Empresa se ceñirán a lo establecido en su correspondiente contrato individual de trabajo, convenciones colectivas y laudos arbitrales (...) Adicionalmente, las relaciones laborales de los mentados Servidores y Servidoras se regirán por lo establecido en la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945, Decreto 3135 de 1968, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que le modifiquen o adicionen"*

Bajo este régimen especial, la figura del período de prueba se rige por lo que las partes acuerden. Por lo tanto, si un trabajador oficial suscribe un nuevo contrato de trabajo con la Empresa, se está ante una nueva relación contractual que, en principio, puede estar sujeta a un nuevo período de prueba si así se pacta por escrito, conforme a las normas que rigen a la Empresa y no a las del CST.

En efecto, en el caso de trabajadores oficiales, el período de prueba no surge automáticamente del Código Sustantivo del Trabajo, sino de las fuentes que regulan su vínculo, tales como el contrato individual, la convención colectiva o los estatutos internos y el artículo 9 de la Ley 6 de 1945.

En virtud de lo expuesto, consideramos que la redacción actual del Capítulo V del reglamento se ajusta a la legalidad y a la naturaleza del vínculo que nos une.

#### **Observación No.6:**

*"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.*

**Respuesta:** En atención a su objeción sobre el parágrafo primero del artículo 27 del Reglamento, la Empresa considera que la redacción propuesta es jurídicamente adecuada y debe mantenerse. La facultad legal de modificar los horarios y de requerir la prestación de servicios en tiempo suplementario no constituye una violación a la autonomía del trabajador, sino una potestad legal para garantizar la prestación del servicio encomendado. manifestación del poder de dirección del empleador, indispensable para la gestión eficiente de un servicio público esencial que, por su naturaleza, es continuo e interrumpible.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en sus conceptos 148491 de 2023, 109241 de 2023, entre otros, ha sido consistente al señalar que los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades del servicio, estableciendo los horarios requeridos para su prestación. El parágrafo objetado simplemente formaliza esta potestad, la cual es inherente a la naturaleza de nuestra operación y se ejerce siempre dentro del marco de la razonabilidad y las necesidades del servicio.

Ahora bien, es importante aclarar que esta facultad no es absoluta ni arbitraria, y en ningún caso desconoce los límites legales que protegen el tiempo de descanso del trabajador. Por tanto, la disposición del Reglamento debe entenderse en armonía con estas normas superiores: la Empresa puede requerir trabajo suplementario cuando las necesidades del servicio lo exijan, pero siempre en cumplimiento de los procedimientos legales y con el correspondiente reconocimiento y pago de los recargos establecidos en la ley.

#### **Observación No.7:**

*“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.

**Respuesta:** Comprendemos la importancia que tiene para los trabajadores conocer con antelación su programación de turnos y reafirmamos que es política de la Empresa realizar la socialización de estos con la mayor previsibilidad posible. No obstante, la adición de un parágrafo en los términos propuestos no será acogida, por las siguientes consideraciones jurídicas:

1. Potestad de dirección del Empleador: La facultad de definir y modificar los turnos de trabajo es una manifestación del ius variandi, potestad reconocida por las Altas Cortes como un elemento inherente a la gestión y planeación autónoma de la Empresa. Esta facultad es indispensable para garantizar la continuidad, eficiencia y seguridad en la prestación del servicio público de transporte masivo.
2. Justificación en las necesidades del servicio: La redacción actual del Artículo 28 ya establece que cualquier modificación debe estar fundamentada en las "necesidades y características del servicio" y en el cumplimiento de los "parámetros legales", lo cual excluye la arbitrariedad y asegura que las decisiones se tomen con base en criterios objetivos y razonables.
3. Proceso de comunicación vigente: El parágrafo del artículo ya contempla un procedimiento que finaliza con la socialización y publicación de los turnos, lo cual materializa el deber de información. La Empresa, en su práctica diaria, busca comunicar estos cambios con la antelación que la operación permita. Sin embargo, consagrar un "tiempo razonable" predefinido en el reglamento podría generar una rigidez incompatible con la atención de situaciones imprevistas o fortuitas, inherentes a nuestro servicio.

Por lo expuesto, se considera que la redacción actual del Artículo 28 está acorde a derecho. La Empresa reitera su compromiso de ejercer esta facultad de manera racional y respetuosa, manteniendo siempre abiertos los canales de comunicación para atender las situaciones particulares que puedan surgir.

#### **Observación No.8:**

*“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.*

**Respuesta:** La Empresa acoge favorablemente su solicitud de modificar la redacción del parágrafo segundo. Tras una revisión, coincidimos en que el uso del término "excepcionalmente" podría resultar generar ambigüedades sobre la naturaleza del derecho al descanso compensatorio para el personal que labora bajo el sistema de turnos.

Dado que el trabajo en días de descanso obligatorio es una característica inherente al sistema de turnos rotativos de la Empresa, el derecho al compensatorio se causa de manera regular y no excepcional. Por tanto

procederemos a ajustar la redacción del parágrafo en línea con su propuesta, para reflejar con claridad que para quienes trabajan en turnos el laborar en el día de descanso obligatorio genera el derecho al disfrute del día compensatorio, eliminando cualquier término que sugiera lo contrario.

En cuanto a su sugerencia de incluir un parágrafo tercero para reafirmar el cumplimiento del pago y el otorgamiento del descanso compensatorio, consideramos que, si bien su contenido es jurídicamente correcto, su inclusión resulta innecesaria y redundante. El derecho que se busca reiterar ya se encuentra consagrado de manera explícita y suficiente en el texto principal del artículo 29. La redacción actual establece que el personal en turnos rotativos que labore habitualmente en 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"*.

Incluir un parágrafo adicional para reafirmar lo que ya está estipulado en el encabezado del artículo podría generar redundancias y complejizar innecesariamente la estructura normativa del Reglamento. La Empresa reitera



su pleno compromiso de dar estricto cumplimiento a lo ya establecido en el cuerpo principal del artículo 29, que protege íntegramente los derechos de los trabajadores en esta materia.

En conclusión, se acoge la propuesta de modificar el párrafo segundo, pero se considera innecesaria la adición del párrafo tercero, ya que su contenido está plenamente garantizado en la redacción principal del artículo.

### **Modificación del párrafo segundo:**

*"Párrafo segundo: El trabajo en el día de descanso obligatorio para el personal que labora por el sistema de turnos generará el derecho al disfrute de un día de descanso compensatorio. Dicho compensatorio será reconocido y programado para ser disfrutado en la semana siguiente a su causación, debiéndose evitar su acumulación de un año para otro".*

### **Observación No.9:**

*"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 de este"*

- *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.*

**Respuesta:** Tras una revisión jurídica del marco normativo especial que nos rige, la Empresa ha decidido no acoger la modificación propuesta, por las siguientes razones:

1. Régimen jurídico aplicable: La jornada laboral de los trabajadores oficiales se rige por lo dispuesto en la Ley 6 de 1945, que establece un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales. Los límites de 2 horas diarias y 12 semanales, citados en su propuesta, provienen de la Ley 2466 de 2025 que modifica el Código Sustantivo del Trabajo, norma que no es aplicable a nuestras relaciones laborales individuales. Por tanto, la inclusión de dicho límite en nuestro reglamento carece de sustento legal.
2. Naturaleza del servicio público: La exigencia de contar con la 'voluntad' del trabajador para laborar tiempo suplementario es incompatible con la naturaleza de nuestro objeto social. Como es de su conocimiento, el

trabajo extra en la Empresa responde a 'fuerza mayor, caso fortuito o por necesidades en la prestación del servicio', situaciones que demandan una respuesta obligatoria e inmediata para garantizar la continuidad y seguridad del transporte masivo.



3. Regulación interna suficiente: El texto actual del reglamento ya establece un control estricto sobre el trabajo suplementario. El Artículo 30 exige una autorización previa y explícita para su reconocimiento, y el Artículo 40, literal s), lo prohíbe sin dicha autorización. Este mecanismo garantiza que el trabajo extra sea justificado, ordenado y debidamente remunerado, cumpliendo con la finalidad de proteger tanto al trabajador como a la Empresa. Todo esto consignado en el DR 1154 de jornadas de trabajo.

En virtud de lo expuesto, consideramos que la redacción actual del Artículo 30 es jurídicamente adecuada, se ajusta a nuestro régimen especial y responde a las necesidades operativas de la Empresa. Por lo tanto, se mantendrá sin modificaciones.

#### **Observación No.10:**

*“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.

#### **Respuesta:**

Atendiendo a sus sugerencias, la Empresa reemplazará el artículo 32 actual por una redacción que detalle cada escenario de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 32. Remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio. El trabajo durante los días domingos y festivos se remunerará con los siguientes recargos, calculados sobre el valor del trabajo ordinario diurno:*

1. *Trabajo Ordinario en Dominical o Festivo (Jornada Diurna): Se reconocerá una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado (recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria), más el disfrute de un día de descanso compensatorio en los casos de trabajo habitual (esto aplica para el personal que labora bajo el esquema de trabajo por turnos)*
2. *Trabajo Ordinario en Dominical o Festivo (Jornada Nocturna): Se reconocerá un recargo del 135% sobre el valor de la hora ordinaria, que resulta de sumar el recargo por trabajo dominical/ festivo (100%) y el recargo nocturno (35%)*



3. *Hora Extra Diurna en Dominical o Festivo: Se reconocerá un recargo del 125% sobre el valor de la hora ordinaria, correspondiente a la suma del recargo por trabajo dominical/festivo (100%) y el recargo por hora extra diurna (25%)*
4. *Hora Extra Nocturna en Dominical o Festivo: Se reconocerá un recargo del 175% sobre el valor de la hora ordinaria, que resulta de la suma del recargo por trabajo dominical/festivo (100%) y el recargo por hora extra nocturna (75%)”*

La Empresa comparte plenamente su apreciación sobre la importancia de regular las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, así como el fundamental derecho a la desconexión laboral. Sin embargo, consideramos que el Reglamento Interno de Trabajo no es el vehículo normativo adecuado para abordar con la profundidad y el detalle técnico que estas figuras jurídicas requieren.

Lo anterior, de acuerdo con lo expresamente indicado en el Decreto 1227 de 2022 que manifiesta:

*ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.*

Estos se encuentran en los siguientes DH041\_Procedimiento para gestionar el derecho efectivo a la desconexión laboral, DH032 Procedimiento para la implementación y gestión del teletrabajo y DH035 Procedimiento para la habilitación del trabajo en casa, los cuales se encuentran debidamente publicados y pueden ser consultados por todos los servidores y servidoras.



#### **Observación No.11:**

#### **“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.

**Respuesta:** En atención a su observación sobre el parágrafo segundo del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo, la Empresa considera que la redacción propuesta se ajusta al ordenamiento jurídico que regula la materia y, por tanto, debe mantenerse. Su argumento sobre una presunta violación al debido proceso parte de una premisa que es necesario aclarar: la no remuneración del descanso dominical por una ausencia injustificada no constituye una sanción disciplinaria, sino la no causación de un derecho que está legalmente condicionado.

El artículo 7° de la Ley 6ª de 1945 dispone: *"El descanso dominical obligatorio será remunerado por el patrono a los asalariados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo. Con todo, si la falta no excediere de dos días, y, además, ocurriere por justa causa comprobada o por culpa o disposición del patrono, este deberá también al asalariado la remuneración dominical"*

Como se evidencia, la redacción del parágrafo segundo del artículo 34 del Reglamento no es una creación unilateral de la Empresa ni una sanción; es la transcripción de una consecuencia jurídica establecida directamente por la ley. La pérdida de la remuneración dominical opera *ex lege* (por ministerio de la ley) cuando el trabajador no cumple la condición de laborar la semana completa sin una justificación válida

Es importante diferenciar la consecuencia legal de no cumplir un requisito para la causación de un derecho, de lo que constituye una sanción disciplinaria. Una sanción disciplinaria es una medida correctiva que impone el empleador ante una falta del trabajador, la cual, efectivamente, debe estar precedida por un procedimiento que garantice el debido proceso, como el derecho a ser oído y a presentar descargos.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha sido clara en indicar que el no pago del tiempo no laborado sin justificación válida, no constituye una sanción disciplinaria, sino la consecuencia lógica del carácter conmutativo del contrato de trabajo en sentencia C-478 de 2007:

*En lo que hace a la posibilidad de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, su fuente originaria y directa es el contrato de trabajo y su propósito específico es meramente económico, en el sentido de que únicamente busca recuperar para el empleador la parte del salario correspondiente al servicio no prestado, como una forma de reestablecer el equilibrio del contrato y la justicia conmutativa del mismo.*

La ausencia injustificada puede, en efecto, dar lugar a un proceso disciplinario independiente que podría derivar en una sanción. Sin embargo, este es un procedimiento distinto y posterior. La no remuneración del descanso dominical no es una sanción impuesta por la Empresa, sino el efecto inmediato y automático que la propia ley atribuye a la inasistencia injustificada.



## **Observación No.12:**

### **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.*

**Respuesta:** Al respecto, consideramos que, si bien el espíritu de su propuesta es jurídicamente acertado, su adición al texto resulta innecesaria por ser redundante, dado que el principio que buscan dejar de manera expresa ya se encuentra intrínseco y garantizado por el sistema de fuentes del derecho colombiano y por la propia estructura del Reglamento.

El propio Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 8, reconoce esta jerarquía normativa al establecer que las relaciones laborales se rigen, además de por las directrices internas, por el contrato de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables. Esto demuestra que el principio de legalidad es un pilar ya reconocido dentro del marco normativo y el actuar de la Empresa.

Adicionalmente, el artículo 36 del reglamento, al definir los derechos, establece que estos son los *"establecidos en la Constitución, las Leyes, directrices internas y demás normas que regulen las relaciones laborales"*, reconociendo desde el inicio la supremacía de las fuentes normativas de mayor jerarquía.

En consecuencia, la condición que proponen —"Siempre y cuando se encuentren en concordancia con la ley, la constitución, y los tratados internacionales"— no es una adición que crea un nuevo derecho o garantía, sino el reconocimiento de un principio fundamental que ya rige toda la actuación de la Empresa y sus servidores.

## **Observación No.13:**

*..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.*

**Respuesta:** Se ajustará la redacción del literal 'o' del artículo 37 del reglamento, acogiendo la sugerencia y alineándola con la normativa vigente:



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, que se programen dentro de la jornada laboral.*

**Observación No.14:**

q) *Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud. De acuerdo con 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.*

**Respuesta:** Al analizar la observación sobre el literal q) del artículo 37 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual se fundamenta en la reserva legal de la historia clínica, consagrada en el artículo 24 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La Empresa comparte la premisa del argumento: la información sobre el estado de salud de una persona es un dato sensible, protegido por los derechos fundamentales a la intimidad y al habeas data, y su historia clínica está sometida a una estricta reserva legal.

No obstante, es necesario interpretar el deber consagrado en el reglamento dentro del contexto y los límites que el propio ordenamiento jurídico ha establecido, el cual busca un equilibrio entre la protección de estos derechos y el cumplimiento de obligaciones igualmente imperativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El deber del servidor de suministrar información sobre su estado de salud no es una potestad ilimitada para que la Empresa indague en la esfera privada del trabajador. Se trata de una obligación correlativa al deber del empleador de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y está estrictamente circunscrita a ese propósito.

La normativa del Sistema General de Seguridad Social y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha establecido este deber de forma clara. Por ejemplo:

- El artículo 160 de la Ley 100 de 1993 establece como deber de los afiliados al sistema de salud: *"Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y los ingresos base de cotización"*
- El Artículo 2.2.4.6.10. *Responsabilidades de los trabajadores, del decreto 1072 de 2015, define explícitamente en el numeral 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud*



- El Decreto 1083 de 2015, en su artículo **2.2.37.1.8** numeral 6, consagra, respecto del trabajo en casa, las siguiente obligación: *Los servidores públicos deberán cumplir desde su casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la entidad información oportuna, clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte su propia capacidad para trabajar, o pueda afectar, la de otros servidores de la entidad. Igualmente, es deber de los servidores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por la entidad o la Administradora de Riesgos Laborales, y en general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto-Ley 1295 de 1994 y en la norma que lo modifique, sustituya o adicione.*
- También el Decreto 1295 de 1994, en su artículo 22 dispone como obligación: *Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- De forma más específica en el ámbito laboral, el Decreto 1227 de 2022, que regula el teletrabajo, impone al trabajador la obligación de: *"procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar"*

Como se observa, la ley exige al trabajador informar, pero no de cualquier aspecto de su salud, sino de aquel que es pertinente para la relación laboral, es decir, el que puede impactar su aptitud para desempeñar sus funciones de manera segura para sí mismo y para los demás.

La intención del literal q) del artículo 37 no es vulnerar la reserva legal, sino materializar el deber del trabajador de participar en el cuidado de su propia salud en el entorno laboral. La información que se espera es aquella necesaria para que la Empresa pueda, por ejemplo, reubicar a un trabajador, adaptar su puesto de trabajo, o tomar medidas preventivas frente a un riesgo identificado, todo en cumplimiento de sus obligaciones dentro del SG-SST.

Para brindar total mayor claridad, y acogiendo el espíritu de su observación, la Empresa adicionará al texto del literal q) una precisión que delimite su alcance y garantice el respeto a la reserva de la historia clínica. La nueva redacción será la siguiente:

*"q) Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud, en lo que respecta a las condiciones que puedan afectar su capacidad para el desempeño seguro de sus labores o la salud de terceros, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El manejo de esta información se hará siempre con estricto respeto a la reserva de la historia clínica y al derecho a la intimidad, conforme a la Constitución y la ley."*

#### **Observación No.15:**



*“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”*

**Respuesta:** De acuerdo con la observación y para mayor claridad, se ajustará con la siguiente redacción:

*“u) Atender el requerimiento de laborar en tiempo extra cuando sea indispensable para garantizar la continuidad y correcta prestación del servicio público esencial de transporte. Esta obligación se activa frente a necesidades inaplazables del servicio, tales como fuerza mayor, caso fortuito, necesidades del servicio o situaciones operativas o técnicas cuya atención inmediata sea necesaria para evitar una grave afectación a la comunidad, de conformidad con los principios que rigen los servicios públicos y la normativa aplicable a los trabajadores oficiales”*

#### **Observación No. 16:**

*“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.*

**Respuesta:** La Empresa ha decidido mantener la redacción actual del literal 'v', por las siguientes consideraciones jurídicas:

La expresión '*con los soportes que sean necesarios*' no es una cláusula abierta para solicitar documentos de forma discrecional. Su objetivo es cubrir situaciones específicas, como el trámite de '*transcripción*' de incapacidades emitidas por médicos no adscritos a la red de la EPS del trabajador. En estos casos, la normativa y la práctica administrativa facultan a la EPS para solicitar soportes adicionales, la como la epicrisis o la constancia de atención en casos de incapacidades emitidas por médicos no adscritos a la red de prestadores de la respectiva EPS.

En este sentido el Decreto 780 de 2016, por ejemplo, expresa:

*La incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a la red, prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, será validada por la entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta, siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud Rehús, incluida su especialización, si cuentan con ella, o por profesional que se encuentre prestando el servicio social obligatorio, adscrito a un prestador de servicios de salud habilitado y su presentación **para validación en la entidad promotora de salud o entidad adaptada se realice dentro de los (15) días siguientes a su expedición, allegando con la solicitud, la epicrisis, si se trata de internación, o el resumen de la***



**atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria.**

Por lo expuesto, se considera que la redacción vigente es jurídicamente precisa y operativamente necesaria para la correcta administración del Sistema de Seguridad Social. La Empresa reitera que, en los casos estándar de incapacidades expedidas directamente por la EPS, el único documento requerido seguirá siendo el certificado oficial de incapacidad

**Observación No.17:**

*“ 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.*

**Respuesta:** La observación es parcialmente acertada al señalar la regla general del consentimiento, pero omite la excepción legal que faculta a la Empresa para realizar pruebas sin autorización a todo el personal que ejecute labores de alto riesgo, como lo son la mayoría de los cargos operativos y de mantenimiento.

Además, es necesario precisar que el parágrafo 4 del artículo 8 de la Resolución 1845 de 2025 señala que, si bien el trabajador puede rechazar la realización de los exámenes, esta negativa "podrá implicar la imposibilidad de desempeñar o continuar en un cargo específico, especialmente cuando exista exposición a factores de riesgo"

Con base a lo anterior, se realiza el siguiente ajuste al literal x:

*"x) Realizarse los exámenes médicos ordenados por la Empresa, incluidos los de detección de alcohol y sustancias psicoactivas, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De conformidad con el artículo 24 de la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo o la norma que la modifique, para los trabajadores que desempeñen actividades de alto riesgo que impliquen responsabilidad respecto de terceros, tales como conductores, maquinistas, operarios y personal de mantenimiento, o cuyas labores estén clasificadas en riesgo IV y V, la realización de estas pruebas será obligatoria y no requerirá autorización previa. Para los demás trabajadores, se solicitará el consentimiento informado, advirtiendo que la negativa a su práctica, cuando se fundamente en razones objetivas de seguridad, podrá acarrear las consecuencias previstas en la ley y este reglamento."*

**Observación No.18:**



*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.*

**Respuesta:** La Empresa ratifica su compromiso con la transparencia y el acceso a la información para todos los trabajadores y trabajadoras, por lo cual se han establecido e implementado los siguientes mecanismos de acceso y rutas de consulta:

- Diversificación de Medios: Si bien las carteleras físicas son un punto de referencia, la información oficial se difunde a través de los grupos primarios, notimetro, noticias en movimiento, y a través de canales digitales para garantizar su portabilidad y acceso.
- Reconocemos que no todo el personal cuenta con un equipo de cómputo asignado. Por ello, se garantiza la disponibilidad de terminales de uso compartido ubicados estratégicamente en estaciones, talleres y puntos de atención, los cuales están habilitados para la consulta de los documentos, información y noticias que reposan en nuestros sistemas de información internos.
- En el Sistema de Gestión Integral se encuentran alojados todos los documentos de referencias, procedimientos y políticas, permitiendo que cualquier colaborador pueda descargarlos en su dispositivo móvil personal para consulta inmediata en el lugar de trabajo.
- Ruta de Búsqueda: La Empresa al momento de expedir, actualizar o modificar los documentos contenido en el SGI envía un correo a todos los servidores de la empresa, en el cual se establece la ruta de acceso para acceder al documento.



### **Observación No.19:**

*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.*

**Respuesta:** Por regla general, toda actividad exigida por el empleador, incluyendo las capacitaciones, debe desarrollarse dentro de la jornada laboral pactada o bien en tiempo laboral. Este principio no solo se deriva de una correcta interpretación de las normas laborales, sino que es una obligación explícita en materias de alta sensibilidad como la Seguridad y Salud en el Trabajo. En efecto, el Decreto 1072 de 2015 es taxativo al ordenar al empleador *"garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo [...] dentro de la jornada laboral"* No obstante, es imperativo analizar la naturaleza dual de la capacitación en el marco del servicio público. La ley no solo la consagra como un derecho del servidor a recibir

capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, sino también como un deber correlativo de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función. Este doble carácter busca un beneficio mutuo: el desarrollo profesional del servidor y la mejora continua en la prestación del servicio. Si bien la prioridad absoluta será programar toda formación dentro del horario de trabajo, pueden surgir situaciones excepcionales que, por la naturaleza de la capacitación o por necesidades ineludibles del servicio, requieran ser programadas por fuera de la jornada.

Se procede con la modificación del Literal 'cc' del Artículo 37, de la siguiente manera: *cc) Asistir, realizar y superar los cursos, capacitaciones y programas de acreditación que la Empresa determine como necesarios para el desempeño del cargo. Dichas actividades serán programadas, por regla general, dentro de la jornada laboral. En todo caso, las capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo se realizarán siempre dentro de la jornada de trabajo, en cumplimiento de la normatividad vigente. Excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio una capacitación de índole técnica u otro tipo de actividad de carácter institucional deba programarse fuera de la jornada, se acordarán con el servidor los mecanismos de reconocimiento por las horas dedicadas a dicha actividad.*

#### **Observación No.20:**

*“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?*

**Respuesta:** En el marco del Reglamento, la inexactitud se configura cuando un servidor presenta a la Empresa un documento o información cuyo contenido no corresponde con la realidad fáctica o jurídica, generando una discrepancia entre lo afirmado y lo verificable.

La prohibición del literal c) busca abarcar todo el espectro de conductas contrarias a la verdad. La "inexactitud" puede originarse en un error o negligencia, mientras que la "alteración" y la "falsificación" implican, por lo general, una acción deliberada. El propósito de la norma es proteger la confianza y la transparencia en toda la información que los servidores suministran a la Empresa, desde un certificado de estudios hasta un soporte para un permiso o una incapacidad.

#### **Observación No.21:**

*... 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 con 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.*

**Respuesta:** de acuerdo con los comentarios realizados, el nuevo texto sería:

x) Incumplir las órdenes, directrices y funciones inherentes a su cargo, así como abstenerse de desempeñar las responsabilidades complementarias que le sean asignadas por su superior inmediato, siempre que estas guarden una relación directa con el propósito y las funciones del empleo definidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y sean comunicadas de forma clara al servidor.

**Observación No.22:**

*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?*

**Respuesta:** Un dictamen, en el contexto de las funciones de un servidor de la Empresa, es un juicio, informe o concepto técnico, profesional o especializado que se emite por escrito en el ejercicio de un cargo. Puede tratarse, por ejemplo, de un informe técnico de mantenimiento, una evaluación de seguridad, un concepto jurídico, un reporte de investigación de un incidente o un certificado médico de aptitud laboral.

La calificación de "falso" no se refiere a un error de juicio o a una imprecisión técnica involuntaria, sino a una deliberada falta de correspondencia con la realidad.

En consecuencia, un "dictamen falso" es aquel documento que, aunque es auténtico en su forma y origen (es decir, fue expedido por el servidor competente), contiene afirmaciones que no corresponden a la verdad. La falsedad reside en las ideas y hechos que se plasman en el documento.

En definitiva, el término "dictámenes falsos" se refiere a aquellos informes, conceptos o reportes técnicos o profesionales emitidos por un servidor que, siendo auténticos en su forma, contienen de manera consciente y deliberada información contraria a la verdad, ya sea por acción (afirmar algo falso) o por omisión (callar la verdad).

**Observación No.23:**

*“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*

**Respuesta:** La calificación de una conducta como "falta grave", como la propuesta en el literal ee), conlleva consecuencias en la relación laboral. Precisamente por ello, su declaratoria solo puede ser el resultado de un procedimiento que ofrezca al servidor las garantías constitucionales y legales aplicables a cada caso.



La redacción del literal 'ee' del reglamento es jurídicamente correcta al tipificar una conducta como falta grave. La observación no contradice esta tipificación, sino que busca asegurar que su aplicación sea garantista

#### **Observación No.24:**

*“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*

**Respuesta:** Lejos de ser un término vago o que diluya la responsabilidad, el verbo "procurar" ha sido consistentemente utilizado por el legislador y validado para describir el deber del empleador en materia de seguridad. Este término implica una obligación de medio y de carácter permanente, que exige una conducta proactiva y diligente.

La propia Corte Suprema de Justicia en su CSJ - SL1187-2020, máxima autoridad en la jurisdicción ordinaria laboral ha establecido que las normas sustantivas laborales:

*"[...] han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar la seguridad y la salud de sus trabajadores, así como a adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales [...]"*

Adicionalmente, el Decreto 1295 de 1994, una norma pilar del Sistema de Riesgos Laborales, imponía en su artículo 21 la obligación a los empleadores de "procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo"

La observación sugiere que solo mediante la eliminación de la palabra "procurar" se garantizará la implementación del SG-SST y el cumplimiento de las normas. Sin embargo, el Reglamento, leído en su integridad, y el marco normativo superior, establecen obligaciones mucho más específicas que ya vinculan a la Empresa de forma absoluta.

En primer lugar, el artículo 82 del propio Reglamento es taxativo y no deja lugar a dudas sobre la naturaleza imperativa de nuestro deber:

*"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."*

Este artículo, ubicado en el capítulo específico del SG-SST, utiliza los verbos "obligación" y "garantizar", que recogen plenamente la exigencia del sindicato. Además, el Decreto 1072 de 2015, que la Empresa está obligada a cumplir, mandata que el empleador debe *"liderar e implementar"* el SG-SST con el objetivo explícito de *"anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo"*. Esto incluye, como bien se señala, realizar auditorías anuales y ejecutar acciones de mejora continua.

Por lo tanto, la obligación de implementar, auditar y mejorar el SG-SST no depende de un único literal del artículo 39, sino que se deriva de un robusto plexo normativo (Decreto 1072 de 2015) y se encuentra explícitamente consagrada como una "obligación" en el artículo 82 del Reglamento.

Es importante destacar que el mismo Reglamento, en su artículo 83, utiliza el término "procurar" para describir una de las obligaciones principales de los propios servidores: "1) Procurar el cuidado integral de su salud y su seguridad". Este uso paralelo evidencia que la palabra establece un estándar de conducta diligente y de cuidado activo tanto para la Empresa como para los trabajadores. Refleja el principio de corresponsabilidad que inspira todo el sistema.

En atención a lo expuesto, la Empresa considera que la redacción del literal c) del artículo 39 está acorde con el lenguaje de la legislación y la jurisprudencia. El término "procurar" impone a la Empresa un deber activo y de diligencia.

#### **Observación No.25:**

*"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.*

**Respuesta:** La solicitud de dar "pleno cumplimiento los permisos remunerados establecidos tanto en la ley, convenciones y laudos" es un postulado que la Empresa no solo comparte, sino que ya ha incorporado explícitamente en el reglamento. El artículo 58 es inequívoco al respecto:

*"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."*

En este sentido, es claro que la empresa cumple en este caso con las obligaciones respecto de permisos que están consagradas en los acuerdos colectivos y en la



regulación legal de las relaciones laborales de los trabajadores oficiales, como lo son la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y las demás disposiciones aplicables.

#### **a) Citas médicas y tratamientos:**

El Reglamento ya contempla esta situación. El artículo 59, literal e), establece como causa de permiso remunerado "*Para concurrir al servicio médico correspondiente*". Adicionalmente, el artículo 57, literal a), *reconoce explícitamente los permisos para "citas médicas"*.

El reglamento actual propone un sistema razonable y compatible con las normas que regulan la relación laboral de los trabajadores oficiales: se conceden los permisos, pero se exhorta a los servidores a privilegiar la programación de estas citas por fuera de la jornada laboral, y su concesión está sujeta a la valoración del jefe inmediato y las necesidades del servicio.

#### **b) Acompañamiento a hijos y personas bajo cuidado:**

El artículo 57, literal a), ya menciona las "reuniones [...] escolares" como una causa procedente para solicitar un permiso. Para situaciones de mayor gravedad, como la enfermedad de un hijo o de una persona bajo cuidado, el reglamento contempla la figura de la "grave calamidad doméstica debidamente comprobada" en el artículo 59, literal c)

La Empresa es y será siempre sensible a estas circunstancias que concurren con la vida familiar de los servidores, las cuales serán analizadas y tramitadas bajo la figura de la calamidad doméstica. En todo caso, la regulación realizada es plenamente compatible con las normas laborales que regulan el sector público.

#### **c) Diligencias legales o administrativas:**

Esta es una categoría no prevista explícitamente en el reglamento. Algunas de estas diligencias, sí son de forzosa aceptación (como un cargo de jurado de votación), ya están cubiertas por el artículo 59, literal a), al referirse a "cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación". Otras, si son imprevistas e impostergables, podrían enmarcarse en la "situación imprevista que requiera de la atención del Servidor" mencionada en el literal c) del mismo artículo. En todo caso, la regulación realizada es plenamente compatible con las normas laborales que regulan el sector público

La Empresa mantendrá la redacción actual del literal g), en el entendido de que la regulación específica de los permisos ya está desarrollada en el Capítulo IX del reglamento (artículos 55 a 59)

#### **Observación No.26:**

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

- *De acuerdo con 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.*



**Respuesta:** La Empresa, como entidad pública, está sujeta al cumplimiento estricto de estas disposiciones, principalmente las contenidas en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

Es importante entender que las obligaciones listadas en el artículo 39 del reglamento son especiales y se suman a las responsabilidades superiores. El propio encabezado del artículo lo precisa al señalar que estas son *"Adicionalmente a las obligaciones constitucionales, legales, contractuales o reglamentarias que le incumben a la Empresa"*. Por tanto, la mención del examen de egreso no excluye ni limita las demás obligaciones legales.

**Observación No.27:**

*"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.*

**Respuesta:** La redacción actual del artículo 40, que remite a las prohibiciones consagradas en la Constitución y la ley, no es un intento de eludir responsabilidades, sino una técnica jurídica deliberada que busca ofrecer la protección más amplia y dinámica posible a nuestros servidores.

Las prohibiciones impuestas a la Empresa, en su calidad de entidad pública, emanan directamente de un marco normativo superior y de orden público. A diferencia de muchas de las prohibiciones para los trabajadores, que se derivan de las necesidades operativas específicas de nuestro servicio de transporte, las prohibiciones del empleador están consagradas en la ley y son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades.

La redacción actual, a través de la figura de la "remisión normativa", garantiza que toda prohibición legal, presente o futura, se entienda automáticamente incorporada al reglamento. Un listado taxativo, por el contrario, correría el riesgo de volverse obsoleto o incompleto si una nueva ley estableciera prohibiciones adicionales. El método de remisión asegura que la protección a los trabajadores se actualice de forma permanente y automática, sin necesidad de modificar el reglamento cada vez que cambie la legislación.

Aunque el artículo 40 del reglamento no las enumera, las prohibiciones a las que remite son específicas, claras y de obligatorio cumplimiento. La principal fuente citada, el artículo 2.2.30.4.2 del Decreto 1083 de 2015, establece un catálogo detallado de conductas vedadas al empleador. Este decreto es la norma rectora para la relación laboral con los trabajadores oficiales

La Empresa sostiene que la redacción actual es jurídicamente válida y, en última instancia, la más garantista para los trabajadores al asegurar su actualización normativa automática.

En este espíritu de colaboración, y para acoger el fondo de su observación sin sacrificar la rigurosidad técnica, proponemos modificar el artículo 40 para incluir un listado enunciativo (no taxativo) de las prohibiciones más relevantes, manteniendo



la remisión general que garantiza la cobertura completa. La nueva redacción sería la siguiente:

Se realiza la modificación del artículo 40, de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 40. Prohibiciones para la Empresa. Además de las prohibiciones consagradas en la Constitución Política y en las demás normas que le apliquen, se prohíbe especialmente a la Empresa:*

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial, en los términos del artículo 2.2.30.4.2 del Decreto 1083 de 2015*
- 2. Obstaculizar o interferir en el libre ejercicio del derecho de asociación sindical de sus trabajadores y trabajadoras*
- 3. Imponer obligaciones de carácter religioso, político o electoral, o impedir el libre ejercicio del derecho al sufragio*
- 4. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, ofenda su dignidad o ataque su honor*
- 5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para su admisión en el trabajo o por cualquier otro motivo referido a las condiciones de este*

*El incumplimiento de estas y las demás prohibiciones legales dará lugar a las sanciones previstas en la ley."*

#### **Observación No.28:**

*"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.*

**Respuesta:** En efecto, el marco normativo rector que regula esta materia para todos los servidores públicos, categoría que, por supuesto, incluye a los trabajadores oficiales de nuestra Empresa

El artículo 41 del reglamento está redactado utilizando una figura conocida como "remisión normativa". Esto significa que, en lugar de transcribir un listado taxativo de todas las inhabilidades e incompatibilidades, remite al conjunto de normas que las regulan. Esta técnica no es una omisión; por el contrario, es una elección deliberada que ofrece la máxima protección y seguridad jurídica por las siguientes razones:

- Principio de legalidad estricto:** El régimen de inhabilidades e incompatibilidades, por limitar derechos fundamentales, es de creación exclusivamente constitucional y legal. Su interpretación es restrictiva y no admite analogías. Al remitir a la "normatividad vigente", el reglamento asegura que solo se aplicarán las causales expresamente consagradas en las normas de superior jerarquía, evitando el riesgo de que una transcripción en el reglamento sea incompleta, imprecisa o genere interpretaciones extensivas indebidas.



- **Integridad y completitud:** El régimen de inhabilidades no se agota en una sola ley. Emanan de la Constitución, del Código General Disciplinario, del Estatuto Anticorrupción, y de otras normas especiales. Un listado en el reglamento podría omitir alguna de estas fuentes, creando un falso sentido de seguridad. La remisión general, en cambio, abarca todo el universo normativo aplicable.
- **Dinamismo normativo:** Las leyes que regulan estas materias pueden ser modificadas o adicionadas por el Congreso. La redacción actual garantiza que cualquier cambio legislativo futuro se entienda automáticamente incorporado al reglamento, manteniendo su vigencia y protegiendo a los trabajadores y a la Empresa sin necesidad de una reforma reglamentaria inmediata.

El artículo 40 de dicho código establece:

*"Artículo 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley."*

Como se puede observar, el legislador no enumeró cada una de las inhabilidades, sino que optó por una remisión general a la Constitución y a la ley, precisamente por las razones de seguridad jurídica y completitud expuestas. Por lo tanto, la redacción del artículo 41 del reglamento es plenamente coherente con la mejor práctica legislativa en la materia.

#### **Observación No.29:**

**"CAPÍTULO X SITUACIONES ADMINISTRATIVAS"**

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

- *Dentro de este artículo 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.*

**Respuesta:** La estructura del reglamento fue concebida para respetar íntegramente el marco jurídico antes descrito. Si bien el artículo 44 no reitera todas las fuentes, el reglamento, leído como documento legal íntegro y sistémico, ya establece este principio de manera inequívoca en sus disposiciones generales:

El párrafo del artículo 42, que introduce el capítulo de situaciones administrativas, es taxativo al señalar:



*"Para los y las trabajadoras oficiales, la reglamentación y manejo de las diferentes situaciones administrativas se registrarán de conformidad con lo establecido en la Ley, y a falta de esta, su reglamentación será la dispuesta en el presente Reglamento Interno de Trabajo..."*

Esta disposición general somete todo el capítulo, incluido el artículo sobre licencias, a la primacía de la ley y, por extensión, a las demás fuentes de superior jerarquía como la convención colectiva, tal como lo ordena el artículo 2.2.30.3.5 del Decreto 1083 de 2015

Si bien consideramos que el reglamento en su conjunto ya incorpora los principios que ustedes señalan, entendemos que la claridad explícita en un artículo tan relevante es beneficiosa para todos.

En consecuencia, y para acoger el espíritu de su propuesta, se modifica la primera parte del artículo 44 para que no quede duda sobre la sumisión de esta figura a las fuentes normativas superiores. El resto del artículo, que describe acertadamente sus efectos, se mantendría sin cambios.

El ajuste al artículo 44 es el siguiente:

"ARTÍCULO 44. Licencia. Con sujeción a lo dispuesto en la ley, la convención colectiva o el laudo arbitral, la licencia es la autorización que la Empresa concede, a solicitud del trabajador o trabajadora oficial, 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."

#### **Observación No.30:**

*. "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" ...:*

- a) *...Maternidad*
- b) *Paternidad Luto*
- c) *Deportiva*

- *(Falta mencionar la licencia remunerada por estudio) 1083*

**Respuesta:** En primer lugar, es imperativo precisar que su observación parte de una premisa inexacta. El reglamento no omite la licencia por estudios; por el contrario, la contempla de manera explícita. El artículo 45, objeto de su comentario, la clasifica de la siguiente manera:



"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:

**No remuneradas:**

Ordinaria  
Estudios

**Remuneradas:**

Enfermedad  
Maternidad  
Paternidad  
Luto  
Deportiva"

Como se evidencia, la licencia por estudios ya está incorporada en el reglamento. La verdadera discusión, por tanto, no radica en su existencia, sino en su naturaleza remunerada, un aspecto que el reglamento, en consonancia con el marco legal general, no establece como una obligación.

La solicitud de que esta licencia sea remunerada no encuentra un sustento legal de carácter imperativo. De hecho, la normativa general para el sector público, como el Decreto 1083 de 2015 que ustedes parecen referenciar, contempla esta figura precisamente como no remunerada.

El artículo 2.2.5.5.6 de dicho decreto, al regular esta situación para los empleados públicos, la define como "Licencia no remunerada para adelantar estudios". Si bien el régimen de los trabajadores oficiales tiene sus particularidades, esta norma sirve como un claro indicador del espíritu del legislador: el Estado facilita la formación del servidor permitiéndole ausentarse de su cargo sin romper el vínculo laboral, pero no asume, como regla general, la obligación de remunerar dicho periodo.

Por las razones expuestas, la Empresa considera que la redacción actual del artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo es jurídicamente correcta.

**Observación No.31:**

*"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, adicione 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*

**Respuesta:** El parágrafo segundo del artículo 45 del reglamento fue estructurado bajo una técnica jurídica denominada "remisión normativa". Su redacción actual establece:



*"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"*

La frase final, resaltada en negrilla, no es una formalidad, sino el pilar de esta disposición. Su función es asegurar que cualquier norma futura que modifique, adicione o sustituya el régimen de licencias de maternidad y paternidad se entienda automáticamente incorporada al reglamento. Esta técnica garantiza que los derechos de los trabajadores se mantengan siempre actualizados al estándar legal más reciente, sin que el reglamento corra el riesgo de quedar obsoleto.

Este método es una práctica estándar y recomendada en la administración pública. De hecho, el propio Decreto 1083 de 2015, norma rectora para el sector, utiliza una redacción idéntica en su artículo 2.2.5.5.10 al regular estas mismas licencias para los servidores públicos. Esto demuestra que la redacción del reglamento no es una omisión, sino una adhesión a la mejor técnica jurídica, que respeta el principio de jerarquía normativa, donde la ley prevalece sobre cualquier disposición interna. El DH 0021 reglamenta las licencias al interior del Metro.

El trámite, requisitos y condiciones específicas para la solicitud y disfrute de las licencias de que trata este capítulo se ceñirán a lo dispuesto en la ley y en los procedimientos y documentos de referencia (DR) que la Empresa expida para tal efecto.

#### **Observación No.32:**

*"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.*

**Respuesta:** La Ley 2114 de 2021 y su decreto reglamentario han establecido un marco temporal para la gestión de estas licencias esto es para su presentación ante la respectiva EPS.

- La Ley 2114 de 2021, al regular la licencia de paternidad, es explícita al señalar:

*"El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es 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."*

- El Decreto 1427 de 2022, que reglamentó la ley, ratifica este término: *"El empleador o trabajador independiente presentará **ante la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a más tardar dentro de los 30***



***días siguientes a la fecha del nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, el registro civil de nacimiento del menor..."***

Nótese que plazo legal consagrado, se da para la presentación del respectivo certificado a la EPS, y no al empleador.

Por lo anterior, resulta válido el plazo de la referencia consagrado en el artículo 50 al Reglamento, en el entendido de que se trata de un deber del trabajador para con el empleador, mientras que el plazo por ustedes mencionados se da para la presentación ante la EPS.

Lo anterior adquiere importancia en el caso de los trabajadores oficiales, cuya relación jurídico laboral se encuentra regida entre otros por los reglamentos de la empresa, teniendo esta la potestad de establecer un plazo para que el trabajador le presente a su empleador dicho documento.

Adicionalmente, como ustedes lo saben, el empleador tiene la obligación legal de gestionar el trámite de cobro ante las licencias de paternidad a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud, a tenor de lo establecido en el artículo 121 del Decreto 019 de 2012, sin perjuicio de que el trabajador si así lo quiere pueda realizar este trámite directamente.

En este sentido, el plazo consagrado en el artículo 50 no resulta caprichoso, sino que se instaura con el fin de que, en caso de que el trabajador solicite a la empresa la realización del trámite ante la entidad del sistema de seguridad social en salud, la entidad cuente con un plazo real y efectivo que le permita realizar dicha gestión.

**Observación No.33:**

*“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.*

**Respuesta:** Consideramos que la adición propuesta es jurídicamente redundante, pues el principio de favorabilidad ya se encuentra plenamente garantizado tanto por el ordenamiento superior como por el propio reglamento.



El párrafo primero del artículo 54 establece que los permisos sindicales se regulan por las convenciones, laudos y "demás disposiciones legales o reglamentarias aplicables". Esta remisión normativa es una técnica jurídica que incorpora, por defecto, todo el bloque de constitucionalidad, incluyendo la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Colombia, como los convenios de la OIT. Por tanto, los derechos y garantías que se buscan proteger ya están incluidos en la redacción actual.

Garantía general en el reglamento: De manera aún más explícita, el reglamento contiene una cláusula general de favorabilidad que blinda la totalidad del reglamento. El artículo 106 dispone: "No producirán ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador o trabajadora establecidas en las normas legales, los contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En caso de duda se aplicará la norma más favorable."

Esta disposición hace innecesaria la repetición del principio en cada artículo específico, pues ya lo consagra como una regla transversal para todo el documento. La Corte Constitucional ha reiterado que el principio de favorabilidad es un mandato de aplicación obligatoria para quien interpreta o aplica las normas

Por lo tanto, se rechaza la observación. La Empresa considera que la redacción actual del párrafo primero del artículo 54 es acertada. La inclusión del texto propuesto, aunque bien intencionada, es innecesaria, ya que el principio de favorabilidad y la protección de los derechos de fuente legal e internacional están garantizados por el artículo 106 del reglamento y por la remisión general a las "demás disposiciones aplicables".

#### **Observación No.34:**

*"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.

**Respuesta:** La Empresa no se acoge a la observación, toda vez que parte de una premisa jurídica equivocada: la aplicación del régimen de empleados públicos a nuestros trabajadores oficiales.

Como Empresa Industrial y Comercial del Estado, la regla general es que nuestros servidores son trabajadores oficiales. Su relación laboral es de carácter contractual y se rige por lo dispuesto en su contrato de trabajo, el reglamento, las convenciones colectivas y laudos arbitrales. Por el contrario, los empleados públicos tienen una relación legal y reglamentaria, y que efectivamente regula un permiso remunerado



de hasta tres (3) días por solicitud, sin límite anual. La aplicación de este régimen a los trabajadores oficiales es improcedente.

No existe una norma de jerarquía superior que obligue a la Empresa a conceder a sus trabajadores oficiales un permiso remunerado por "causa justa" de manera ilimitada. Los permisos obligatorios están taxativamente listados en la ley, como por ejemplo, para el ejercicio del sufragio o por grave calamidad doméstica. El permiso de hasta tres (3) días anuales contemplado en el artículo 56 es un beneficio extralegal, creado y concedido por la Empresa por mera liberalidad a través del reglamento.

Al tratarse de un beneficio que excede los mínimos legales, la Empresa, en ejercicio de su potestad de organización y dirección, tiene la plena facultad de establecer las condiciones para su otorgamiento, incluyendo su duración y la limitación anual. La restricción de "hasta por tres (3) días en periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año" es una condición válida y jurídicamente inobjetable, pues define el alcance de un beneficio que la ley no exige.

Por lo tanto, no se acoge la observación. El límite anual de tres (3) días para el permiso remunerado por causa justa no viola ninguna norma de superior jerarquía aplicable a los trabajadores oficiales. Dicho permiso es un beneficio extralegal cuyas condiciones son definidas por la Empresa en el reglamento, sin que le sean aplicables las disposiciones del régimen de los empleados públicos.

En todo caso, respecto de los permisos consagrados del Decreto 1083 de 2015 y sin perjuicio de lo dicho sobre que dicha figura es aplicable a los empleados públicos y que en todo caso, la empresa ya tiene en el Reglamento establecidos numerosos permisos legales y extralegales para los trabajadores oficiales que cumplen plenamente con la legislación aplicable, incluso analizando los términos del artículo 2.2.5.5.17 del citado Decreto, la concesión de los mismos está condicionada a la liberalidad y discrecionalidad del empleador, esto al decir: "Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos."



#### **Observación No.35:**

*"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 con lo establecido en el nuevo código laboral los siguientes permisos son de carácter obligatorio tanto para el sector privado como público, sufragio, calamidad domestica 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.*

**Respuesta:** Para dar respuesta a esta observación, nos remitimos a lo manifestado en la observación No. 25, mediante el cual se analizó lo referente a permisos.

En todo caso, se itera que la regulación de los permisos de los trabajadores oficiales en esta materia, se encuentra dada por el artículo 26 del Decreto 2127 de 1945, no por normas del Código Sustantivo del Trabajo.

### **Observación No.36:**

*“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*

**Respuesta:** No es clara la observación y solicitud realizada, sin embargo, nos remitimos a la respuesta generada en la observación No. 25 respecto al tema general de permisos.

### **Observación No.37:**

*“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 perjuicio de permisos correspondientes a Convenciones o laudos*

**Respuesta:** Esta solicitud, aunque jurídicamente válida en su intención, es redundante dentro de la estructura actual del reglamento. El reglamento ya contiene una cláusula general de favorabilidad y de aplicación preferente de las normas convencionales cuando estas sean más beneficiosas para el trabajador. Específicamente, el artículo 58 del reglamento (no incluido en las fuentes de esta consulta, pero mencionado en el análisis previo) y el artículo 106 sobre favorabilidad (igualmente, parte del reglamento integral) establecen esta regla.

### **Observación No.38:**

*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 perjuicio de permisos correspondientes a Convenciones o laudos

**Respuesta:** Se remite al análisis realizado en la Observación No. 37. La adición es redundante debido a las cláusulas generales de favorabilidad del reglamento.

### **Observación No.39:**

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

**Respuesta:** Sobre la grave calamidad doméstica: La observación parte de una interpretación incorrecta de la estructura del reglamento. El permiso por grave calamidad doméstica no es una omisión; por el contrario, se encuentra debidamente regulado. Mientras que el literal 'd' del artículo 57 trata específicamente el permiso por matrimonio, el artículo 59 del reglamento establece un catálogo de "Otras causas de permiso", incluyendo explícitamente:

*c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada o situación imprevisible que requiera de la atención del Servidor o Servidora.*

*La normativa laboral y administrativa, como lo desarrolla el Decreto 1083 de 2015, trata la calamidad doméstica como una causal de permiso autónoma y diferenciada. Por tanto, su regulación en un artículo separado es metodológicamente correcta y se ajusta a la técnica jurídica. No es procedente incluirla dentro del permiso por matrimonio.*

Sobre la prelación de convenciones o Laudos: Esta solicitud es jurídicamente válida en su espíritu. No obstante, el reglamento ya contiene una cláusula general que resuelve esta cuestión de manera integral para todos los permisos y licencias.

El artículo 58 establece:



**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.*

Adicionalmente, el artículo 106 sobre favorabilidad refuerza este principio. Por lo tanto, la adición sería redundante.

**Observación No.40:**

*“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.*

**Respuesta:** La observación se basa en una interpretación incompleta del principio de favorabilidad. Si bien este principio, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, exige aplicar la norma más benéfica para el trabajador en caso de duda, su aplicación está ligada al principio de inescindibilidad o conglobamiento.

La sentencia laboral 247 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que un trabajador no puede extraer los beneficios de distintas fuentes normativas (ley, reglamento, convención) para crear un régimen híbrido. Debe optar por el régimen que, considerado en su totalidad, le resulte más favorable. En palabras de la Corte:

*“...quien invoca la aplicación de una convención colectiva que le beneficia y quien en efecto la aplica, no puede recoger las prebendas contenidas en una para adicionarlas a la aplicación de la otra.”*

El parágrafo primero del artículo 57 y el artículo 58 del reglamento son la correcta materialización de este principio. No violan la favorabilidad; por el contrario, la aplican correctamente al impedir una acumulación de beneficios que la jurisprudencia prohíbe. El parágrafo simplemente establece que, ante la ocurrencia simultánea de varios hechos que dan lugar a permisos *regulados en el reglamento*, se otorgará el de mayor duración, evitando una acumulación indebida.

Por tanto, el parágrafo se mantendrá en su redacción actual.

**Observación No.41:**

*“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.*

**Respuesta:**

Se modifica de la siguiente manera:

*Parágrafo segundo: En caso de no legalizar los permisos dentro del término establecido para el efecto, y respetando en todo caso el debido proceso del Servidor o Servidora, no se reconocerá el permiso remunerado y la ausencia podrá ser considerada como injustificada, sin perjuicio de las demás consecuencias a que haya lugar.*

**Observación No.42:**

*“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”.*

**Respuesta:** Esta observación es sustancialmente igual a la No. 40 y la respuesta se fundamenta en los mismos argumentos jurídicos. El artículo 58 es el pilar de la correcta aplicación de los principios de favorabilidad y de inescindibilidad en la Empresa.

La norma no es violatoria de derecho alguno. Por el contrario, establece una regla clara y equitativa: si una convención colectiva es más favorable que el reglamento en materia de permisos, se aplicará la convención. Lo que la norma prohíbe, en línea con la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia, es la acumulación, es decir, que un trabajador pretenda tomar los días de permiso de la convención y, adicionalmente, los días de permiso del reglamento por el mismo hecho.

El artículo 106 del reglamento garantiza la aplicación de la norma más favorable, pero esto debe entenderse como la elección de un cuerpo normativo sobre otro, no la combinación de ambos

Por los argumentos expuestos anteriormente, el artículo se mantendrá sin modificaciones.

**Observación No.43:**

*“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.*



•  
**Respuesta:** La solicitud de eliminar el artículo en su totalidad no es procedente, toda vez que este consagra una serie de permisos remunerados que constituyen derechos para los trabajadores y que están alineados con la legislación laboral, tales como el permiso para ejercer el derecho al sufragio o por grave calamidad doméstica. La eliminación completa del artículo resultaría, paradójicamente, en un detrimento de las garantías de los servidores.

Se modifica el Parágrafo Primero del artículo 59, el cual quedará así:

ARTÍCULO 59. Otras causas de permiso. (...)

Parágrafo primero - Concurrencia al servicio médico: En concordancia con lo establecido en este artículo, el permiso para concurrir al servicio médico correspondiente será siempre remunerado. Para su legalización, el Servidor o Servidora deberá presentar el soporte de la asistencia a la cita, expedido por la

entidad de salud.

Se mantiene la recomendación contenida en el parágrafo segundo, la cual insta a los servidores a procurar que la atención de citas médicas se programe, en lo posible, por fuera de la jornada laboral, como una medida de optimización del servicio que no coarta el derecho al permiso cuando sea necesario.

#### **Observación No.44:**

*“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,*

**Respuesta:** La Ley 2306 de 2023 indica lo siguiente:

*1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, 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.*

Un análisis comparativo entre la norma citada y la redacción actual del artículo 60 del reglamento revela una concordancia textual y de fondo. El artículo del reglamento dispone:

*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.*

Como se evidencia, el texto del reglamento es un reflejo fiel y actualizado de la mencionada Ley. Por lo tanto, no existe una desactualización o contradicción que requiera una corrección. La Empresa ya ha incorporado en su normativa interna el estándar de protección ampliado por la Ley 2306 de 2023.

**Observación No. 45:**

**“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.*

**Respuesta:** No se acogerá la observación toda vez que la Empresa lleva los registros pertinentes en SAP y garantiza que el desprendible de nómina entregado a cada trabajador contenga una relación clara y desglosada de las horas extras y recargos liquidados y pagados en el respectivo período, sirviendo este como el soporte de pago correspondiente.

Sobre el límite al trabajo suplementario, La Empresa no acogerá la propuesta de limitar las horas extras a dos (2) diarias y doce (12) semanales. Esta limitación proviene del Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, una norma que modifica el Código Sustantivo del Trabajo y que, por tanto, no es aplicable a la relación contractual de los trabajadores oficiales de esta Empresa. Nuestro régimen se encuentra gobernado por la Ley 6 de 1945, la cual establece la jornada máxima ordinaria pero no impone un límite específico al trabajo suplementario. Por consiguiente, la redacción del RIT se mantendrá ajustada a la normativa especial que nos rige.

En todo caso, se aclara que la programación de trabajo suplementario en la empresa atiende a criterios de necesidad, razonabilidad y a las disposiciones legales aplicables en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores oficiales.



### **Observación No. 46:**

*“ARTÍCULO 80. Deduciones: 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.*

**Respuesta:** El Decreto 1083 de 2015 es la norma marco que regula, entre otros aspectos, el régimen de deducciones aplicable a los empleados oficiales, categoría que incluye a los trabajadores oficiales de la Empresa. El artículo 2.2.31.6 de dicho decreto permite expresamente las deducciones por sanciones pecuniarias, siempre que se sujeten a los procedimientos disciplinarios correspondientes. Sin embargo, es importante señalar que el reglamento, en su concepción general, ya establece la sujeción a esta normativa.

El artículo 8 del Reglamento dispone de manera explícita que las relaciones laborales de los trabajadores oficiales se rigen, entre otras normas, por: *“...lo establecido en la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945, Decreto 3135 de 1968, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que le modifiquen o adicionen.”*

Por lo tanto, la adición solicitada es, en estricto sentido jurídico, redundante, pues la obligación de cumplir con el Decreto 1083 de 2015 ya se encuentra consagrada como un principio rector aplicable a todo el reglamento.

### **Observación No. 47:**

#### **“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.*

**Respuesta:** con base en los argumentos mencionados, se realiza la modificación de la siguiente manera:

**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 con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

*Parágrafo: En desarrollo de esta obligación, la Empresa dará pleno cumplimiento a la normatividad vigente que regula el Sistema General de Riesgos Laborales, principalmente la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que las modifiquen o complementen. Así mismo, dentro del programa anual de capacitación del SG-SST, se incluirán formaciones periódicas y documentadas sobre el correcto reporte de accidentes e incidentes de trabajo.*

#### **Observación No. 48:**

*... 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, pronóstico 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.*

**Respuesta:** se realiza la modificación del artículo de la siguiente manera:

*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, siempre y cuando estas se programen y ejecuten dentro de su jornada laboral.*

*(...)*

**Parágrafo:** *La Empresa se compromete adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, de acuerdo con las restricciones emitidas por el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo contratado por la Empresa tras analizar las recomendaciones médicas y terapéuticas que sean formuladas por la EPS o la ARL. Dichas restricciones serán gestionadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para ajustar las condiciones del puesto o reasignar funciones, según sea el caso, con el fin de proteger la salud e integridad del Servidor o Servidora, de conformidad con la normativa vigente.*

#### **Observación No. 49:**

*“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 con lo establecido por el decreto 1072 de 2015, la ley 1562 de 2012, decreto 1443 de 2014.*

**Respuesta:** Aunque el artículo 82, con la modificación propuesta, ya establece un marco general de cumplimiento normativo, reforzar esta obligación en el artículo que describe un procedimiento tan importante como la atención de un accidente es una buena práctica. La propuesta menciona el Decreto 1443 de 2014; sin embargo, es jurídicamente más preciso señalar que este decreto fue compilado en su totalidad por el Decreto 1072 de 2015, siendo este último la norma vigente a referenciar.

Con base en lo anterior se ajusta el artículo de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 84. Procedimiento para la atención de eventos de salud. En caso de un evento de salud, 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 un accidente de trabajo la Empresa reportará el mismo dentro de los términos legales a la ARL”.*

#### **Observación No. 50:**

*“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.*

**Respuesta:** Con base en los argumentos enunciados y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se ajusta de la siguiente manera el artículo:

**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.

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



Si el Servidor o Servidora no diese aviso en el término indicado, o no presenta el respectivo certificado de incapacidad, 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 recibir la respectiva atención médica en la oportunidad debida”

**Observación No. 51:**

*...” 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 con la legislación se establece que un accidente o enfermedad laborales entro de los días hábiles siguientes del hecho, no se está obligado a que sea el mismo día. Ley 1562 de 2012*

**Respuesta:** La observación se basa en una interpretación que es preciso aclarar. La legislación invocada, específicamente el Decreto Ley 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015, establece la obligación para el empleador de reportar los accidentes de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento

Sin embargo, la disposición del artículo 85 del reglamento se refiere a una obligación distinta: el deber del trabajador de informar de manera inmediata a su superior jerárquico.

*“...todo Servidor y Servidora, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente, deberá comunicarlo a sus superiores...”*

Esta obligación interna de reporte inmediato por parte del trabajador no contraviene el plazo legal del empleador. Por el contrario, es una medida fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que busca dos objetivos primordiales:

1. Garantizar la atención oportuna: Un aviso inmediato permite a la Empresa activar los protocolos de primeros auxilios y asistencia médica sin demora, tal como lo ordena el artículo 84 del reglamento.
2. Facilitar el cumplimiento legal del empleador: El reporte oportuno del trabajador es la condición necesaria para que la Empresa pueda, a su vez, cumplir con su obligación de reportar a la ARL y EPS dentro del término legal de dos días.

El deber de reporte inmediato por parte del servidor está alineado con sus obligaciones generales de autocuidado y de comunicación de riesgos, estipuladas en el artículo 83 del reglamento, que exige a los trabajadores "procurar el cuidado integral de su salud" y "comunicar oportunamente a sus jefes acerca de los peligros, riesgos latentes o comportamientos inseguros"

Por lo tanto, no se acoge la observación y no se modifica el artículo.



## Observación No. 52:

*“...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 con 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.

**Respuesta:** La solicitud de eliminación se fundamenta en una interpretación incorrecta del alcance del artículo.

1. Sobre el "examen médico ordenado": La observación confunde el "examen médico ordenado" al que se refiere el artículo 85, con la "Evaluación médica post - incapacidad" regulada en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo. El examen al que alude el reglamento es la valoración médica inicial e inmediata que el jefe debe gestionar tras el reporte del evento, según lo dispuesto en el artículo 84, para determinar el estado de salud del trabajador y las medidas a seguir. Negarse a esta valoración inicial e injustificada impide a la Empresa cumplir con su deber de protección.
2. Sobre la inasistencia "injustificada": El artículo no desconoce que una incapacidad médica válida justifica la ausencia. La norma establece una consecuencia para el incumplimiento del deber de reportar o someterse al examen inicial. Es decir, la inasistencia se considerará injustificada si el servidor *no da aviso* ni se somete a valoración, impidiendo así que la Empresa y el sistema de salud conozcan su estado. La norma incluye una salvaguarda: *"...a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso o someterse al examen en la oportunidad debida."*

Teniendo en cuenta lo anterior, vemos oportuno hacer el ajuste del artículo de conformidad con lo manifestado a su vez en la observación No.50:

**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.

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

Si el Servidor o Servidora no diese aviso en el término indicado, o no presenta el respectivo certificado de incapacidad, 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 recibir la respectiva atención médica en la oportunidad debida”

**Observación No. 53:**

*“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 con la normatividad actual vigente, quien debe emitir la incapacidad medica que el trabajador no se encuentre apto para laborar debe emitirlo en todo caso la EPS.*

**Respuesta:** La EPS tiene la función efectivamente de emitir la incapacidad y certificar la aptitud del trabajador para reanudar sus labores, teniendo en cuenta lo anterior, no se acoge la objeción pues acá lo que se reguló es el reintegro del trabajador y el cumplimiento de los protocolos médicos como responsabilidad la Empresa.

**Observación No. 54:**

*“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 articulo por ser contrario a la constitución y a las leyes actualmente vigentes*

**Respuesta:** Esta disposición no es contraria a la ley. Por el contrario, desarrolla el principio general del derecho según el cual la culpa exclusiva de la víctima es una causal de exoneración de la responsabilidad del empleador en materia de accidentes de trabajo. La jurisprudencia laboral ha sostenido de manera reiterada que, para que proceda la indemnización plena de perjuicios, debe existir "culpa suficientemente comprobada del empleador".

El artículo 87 del reglamento simplemente plasma este principio. Eliminarlo implicaría suprimir del reglamento una causal de exoneración de responsabilidad legalmente reconocida.

**Observación No. 55:**



*“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.*

**Respuesta:** La observación es una manifestación del principio de jerarquía normativa, según el cual ninguna norma de inferior categoría (como un reglamento interno) puede contradecir una de superior jerarquía (como la Constitución o la ley). Este principio es inherente a nuestro ordenamiento jurídico y no requiere ser explicitado en cada artículo.

De hecho, el propio reglamento ya establece una cláusula general de subordinación a la ley en el artículo 88:

"ARTÍCULO 88. Legislación aplicable. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores y trabajadoras se someterán a las normas pertinentes sobre Riesgos Laborales aplicables en territorio nacional..."

Este artículo ya sujeta todo el capítulo, incluido el Reglamento de Higiene y Seguridad, al marco legal superior. Por lo tanto, la adición propuesta sería redundante.

#### **Observación No. 56:**

#### **“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 con la Ley 2365 de 2024, que fortalece la prevención y sanción no solo para los empleados directos, sino también para los contratistas.*

**Respuesta:** El Capítulo XIII del reglamento revela que la Empresa no solo está al tanto de estas nuevas obligaciones, sino que ya las ha incorporado de manera detallada y específica en su normativa interna, superando una simple mención general en el artículo 90.

Si bien el artículo 90 es una declaración general, el artículo 97 del reglamento, titulado "Prevención y sanción del acoso sexual laboral", desarrolla de forma completa y dedicada el mandato de la Ley 2365 de 2024. Dicho artículo establece textualmente:

*ARTÍCULO 97. Prevención y sanción del acoso sexual laboral: En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y en alineación con los principios de respeto, igualdad y dignidad en el trabajo, la Empresa declara su compromiso de prevenir, atender, investigar y sancionar cualquier forma de acoso sexual laboral y/o violencias basadas en género...*



Este artículo no solo nombra la ley, sino que implementa sus directrices al establecer:

- Un compromiso institucional explícito de prevenir y atender estas conductas
- Canales de denuncia específicos y confidenciales, como el correo [asl@metrodemedellin.gov.co](mailto:asl@metrodemedellin.gov.co)
- La remisión de la investigación a la Procuraduría General de la Nación, conforme a las competencias para servidores públicos

Adicionalmente, el reglamento demuestra una correcta comprensión de la nueva normativa al diferenciar los procedimientos. El parágrafo segundo del artículo 95 establece que, en casos de acoso sexual, el Comité de Convivencia Laboral no es competente por no ser conductas conciliables, lo cual está en perfecta armonía con la Ley 2365 de 2024 y las directrices del Ministerio del Trabajo

La Empresa ha puesto a disposición de la Empresa y trabajadores y trabajadoras el DR 1586, DR 1588 y DR 1377. En estos procedimientos se desarrolla el “Contexto Laboral”, que incluye precisamente el motivo de la observación.

#### **Observación No. 57:**

*“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.

**Respuesta:** Esta redacción es una transcripción textual y fiel de la definición general de acoso laboral contenida en el inciso primero del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. Adicionalmente, el artículo 90 del reglamento establece el compromiso de la Empresa de dar aplicación a todas las normas legales que previenen y sancionan esta clase de conductas.

En conclusión, aunque el artículo 91 no lo detalle, las conductas de acoso antisindical ya están prohibidas y son sancionables bajo el marco jurídico vigente y el propio reglamento.

#### **Observación No. 58:**

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

- Anexar: g) Conductas de acoso antisindical

**Respuesta:** En este punto, nos remitimos a lo manifestado en la observación 56.



### **Observación No. 59:**

*“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*

**Respuesta:** El parágrafo del artículo 96 establece: *"El Comité de Convivencia Laboral dará trámite a las quejas recibidas mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 3461 de 2025 y/o las demás normas que las modifiquen, adicionen o complementen."*

Esta disposición demuestra que el cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 es una obligación ya consagrada en el reglamento. Incluir una declaración similar en el artículo 93 sería una repetición innecesaria que no añade ninguna garantía adicional a la ya existente. El mandato de cumplimiento es transversal a todas las actuaciones del Comité, tanto en el trámite de quejas (Art. 96) como en las funciones preventivas (Art. 93).

Adicionalmente, el reglamento utiliza una técnica normativa que garantiza su actualización y coherencia permanente con el ordenamiento jurídico. El artículo 94, que crea el Comité de Convivencia Laboral, establece en su inciso final: *"El Comité de Convivencia Laboral se integrará y operará de acuerdo con las reglas legales que regulan la materia."*

Esta fórmula de remisión general es jurídicamente suficiente y técnicamente superior a la mención de una norma específica en cada artículo. Asegura que no solo la Resolución 3461 de 2025, sino cualquier norma futura que la modifique o sustituya, sea de aplicación automática y obligatoria sin necesidad de reformar el reglamento. Este enfoque dota al reglamento de vigencia y estabilidad jurídica a largo plazo.

### **Observación No. 60:**

*“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*

**Respuesta:** El artículo 94 del proyecto de reglamento fue redactado utilizando una técnica jurídica denominada "remisión normativa". Su párrafo final establece de manera clara y contundente:

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

Esta redacción, aunque general, es jurídicamente robusta y preferible a la mención de una norma específica por las siguientes razones:

- **Incorporación automática y permanente:** La fórmula "reglas legales que regulan la materia" incorpora de manera automática y vinculante no solo la Resolución 3461 de 2025, sino también la Ley 1010 de 2006, así como cualquier norma futura que la modifique, adicione o derogue. Esto garantiza que el reglamento se mantenga siempre actualizado y en conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, sin necesidad de ser modificado cada vez que cambie la reglamentación.
- **Prevención de la petrificación normativa:** Mencionar explícitamente la "Resolución 3461 de 2025" correría el riesgo de "petrificar" el reglamento. Si en el futuro el Ministerio de Trabajo expide una nueva resolución (por ejemplo, la Resolución 4000 de 2028), el texto del reglamento quedaría desactualizado, generando una aparente contradicción normativa y requiriendo un proceso formal de enmienda. La redacción actual evita este inconveniente, dotando al reglamento de durabilidad y coherencia a largo plazo.

Más allá de la discusión técnica, es un hecho verificable que el proyecto de reglamento ya fue diseñado en estricta concordancia con los mandatos de la Resolución 3461 de 2025

Por las razones expuestas, la Empresa rechaza la Observación No. 59. La propuesta de adicionar una mención específica a la Resolución 3461 de 2025 es redundante, pues dicha norma ya está incorporada por la remisión general del artículo 94. Más aún, la redacción actual es técnicamente superior, ya que garantiza la vigencia y aplicabilidad perpetua de cualquier normativa que regule los Comités de Convivencia Laboral.

A nivel interno, el comité de convivencia está reglamentado en la Resolución 0345 de 2025.

#### **Observación No. 61:**

**"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.*

**Respuesta:** El Capítulo XIV del Reglamento Interno de Trabajo no constituye una regulación disciplinaria paralela ni desconoce el régimen previsto en la Ley 1952 de 2019, sino que desarrolla de manera legítima y necesaria las causales, formas y efectos de la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, materia que es eminentemente laboral y contractual, y que se encuentra regulada por un marco normativo distinto e independiente del derecho disciplinario.

En efecto, los trabajadores oficiales se vinculan a la Empresa mediante contrato de trabajo, y la terminación de dicho vínculo se rige por las normas propias del régimen laboral.

Por su parte, la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) regula exclusivamente la responsabilidad disciplinaria del servidor público, esto es, las faltas, sanciones y procedimientos disciplinarios derivados del incumplimiento de deberes funcionales, pero no regula la terminación del contrato de trabajo, ni sustituye las normas laborales que gobiernan el vínculo contractual de los trabajadores oficiales.

En consecuencia, la inclusión del Capítulo XIV en el Reglamento Interno de Trabajo no desconoce ni duplica el régimen disciplinario, sino que cumple una función distinta y complementaria: dotar de certeza jurídica, transparencia y seguridad normativa a las reglas de terminación del contrato de trabajo, conforme a la ley laboral vigente y al régimen especial aplicable a los trabajadores oficiales.

Así las cosas, no resulta jurídicamente acertado afirmar que dicho capítulo contravenga la Constitución Política o la ley, toda vez que su contenido se encuentra ajustado al marco normativo aplicable, respeta la distribución de competencias entre el derecho disciplinario y el derecho laboral, y se inscribe dentro de la potestad reglamentaria del empleador para regular aspectos propios de la relación contractual.

No sobra decir que la jurisprudencia ha sido reiterada y pacífica en señalar que la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, en la medida en que se trata de una facultad legal del empleador derivada del poder de dirección y de la naturaleza misma del vínculo laboral. Lo anterior de acuerdo ha sido reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL3668-2015 en la que de manera clara se establece:

*Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, **no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario,** el cual, por ser*



*propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo (...).*

*(CSJ SL, 26 sep. 2006, rad. 26.928, reiterada con profusión, entre otras, en las recientes sentencias CSJ SL, 25 ene. 2011, rad. 37568 y CSJ SL 17 abr. 2013, rad. 35766).*

Así, confundir la terminación del contrato de trabajo con una sanción disciplinaria implicaría desdibujar los límites entre la potestad disciplinaria y las facultades propias de gestión del talento humano, desconociendo la doctrina judicial consolidada sobre la materia.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se acoge la objeción.

### **Observación No. 62:**

#### **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 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.

**Respuesta:** La Empresa no acoge la objeción formulada, por cuanto resulta redundante, en la medida en que las garantías invocadas —dignidad humana, debido proceso, derecho de defensa, contradicción y demás derechos fundamentales— ya se encuentran plenamente protegidas por la Constitución, la ley, la jurisprudencia y las políticas internas vigentes, sin que sea necesario reiterarlas expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo.

El artículo objetado regula el uso de sistemas de videovigilancia conforme a los principios de finalidad legítima, proporcionalidad, transparencia y protección de datos personales.

La redacción del artículo 104 no es una simple habilitación para el uso de tecnología; es una norma concebida bajo los principios de necesidad y proporcionalidad, que incorpora desde su núcleo las garantías fundamentales. El texto propuesto establece que el uso de la videovigilancia 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."

Esta declaración inicial ya consagra la proporcionalidad y el respeto a la dignidad humana como pilares del sistema. Adicionalmente, los párrafos del mismo artículo materializan estas garantías de forma específica:

- **Transparencia e información:** El párrafo primero exige la instalación de "avisos de privacidad que informan las finalidades del tratamiento", cumpliendo con el deber de informar de manera clara y previa a los trabajadores, como lo exige la jurisprudencia constitucional
- **Protección a la intimidad:** El párrafo segundo prohíbe taxativamente la instalación de cámaras en espacios privados como baños, vestuarios y sedes sindicales, en "estricto cumplimiento de los derechos a la intimidad, la honra y la dignidad"
- **Garantía expresa del debido proceso:** El punto central de su observación ya se encuentra resuelto de manera inequívoca en el párrafo cuarto del artículo 104. Dicha norma establece que las grabaciones podrán ser usadas como prueba, pero bajo una condición ineludible:

*"...garantizando siempre el derecho a la defensa y al debido proceso de los y las trabajadoras."*

Esta disposición es categórica y hace innecesario cualquier texto adicional. Establece un vínculo directo e inseparable entre el uso de la evidencia tecnológica y el respeto irrestricto de las garantías procesales, incluyendo la contradicción y la legítima defensa.

Más allá del artículo 104, el e reglamento está construido sobre un andamiaje de cláusulas generales que blindan los derechos de los trabajadores y hacen superflua la repetición de principios en cada artículo específico.

La Empresa rechaza la observación, no por oponerse a su contenido, sino porque su objeto ya se encuentra plenamente satisfecho en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo. La adición propuesta resultaría en una redundancia que no añade mayor protección a la ya existente.

El texto actual del artículo 104, leído en conjunto con las cláusulas de incorporación normativa (Art. 105) y favorabilidad (Art. 106), y bajo el amparo de la legislación vigente sobre protección de datos y debido proceso disciplinario, constituye un marco jurídico garantista que alinea la actuación de la Empresa con los más altos estándares de protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

En consecuencia, al no introducir un ajuste normativo necesario ni un contenido adicional que fortalezca las garantías existentes, la objeción no se acoge, manteniéndose el texto del artículo en los términos de la Empresa.



### **Observación No. 63:**

• 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.

**Respuesta:** La principal razón para no acoger la observación es que su objeto ya se encuentra plenamente satisfecho en el articulado del proyecto. El reglamento no es omisivo en esta materia; por el contrario, dedica un artículo específico a blindar los derechos de los trabajadores frente a cualquier disposición reglamentaria que pueda menoscabarlos.

Nos referimos concretamente al artículo 106 del proyecto, titulado "Ineficacia y favorabilidad", cuyo texto dispone:

*"No producirán ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador o trabajadora establecidas en las normas legales, los contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En caso de duda se aplicará la norma más favorable."*

Como se puede apreciar, esta redacción abarca todos los extremos de la solicitud:

- Ineficacia de cláusulas desfavorables: Establece la nulidad de pleno derecho de cualquier disposición del reglamento que deteriore las condiciones ya fijadas en fuentes de superior jerarquía o de origen contractual y convencional. Esto se alinea perfectamente con lo dispuesto por la legislación para trabajadores oficiales, que considera nulas las cláusulas reglamentarias que desmejoren las condiciones del trabajador
- Principio de favorabilidad "in dubio pro operario": Consagra expresamente que, ante una duda en la aplicación o interpretación, se deberá optar por la norma o la hermenéutica más beneficiosa para el trabajador. Este es un mandato directo del artículo 53 de la Constitución Política, desarrollado ampliamente por la jurisprudencia de las altas cortes

La existencia de este artículo convierte la adición propuesta en una redundancia que no aportaría mayor garantía a las ya existentes.

El artículo 106 no es una disposición aislada. El reglamento, en su conjunto, ha sido diseñado para respetar y articularse con las demás fuentes del derecho que rigen la relación laboral de los trabajadores oficiales.

- El artículo 8 reconoce el orden normativo que regula la relación laboral, mencionando el contrato individual, las convenciones colectivas y los laudos arbitrales como fuentes primordiales junto al propio reglamento
- El artículo 58 es un ejemplo práctico de la aplicación de la favorabilidad, al establecer que, si en normas convencionales se consagran permisos o beneficios de manera más favorable que en el reglamento, se aplicarán las disposiciones de la convención
- El artículo 105, sobre "Incorporación de normas", asegura que las disposiciones legales vigentes se entienden incorporadas al reglamento, garantizando que el reglamento nunca se aplique en contravía de la ley



Este entramado normativo demuestra que el reglamento no es una norma autárquica, sino una pieza que se integra armónicamente en un sistema de fuentes donde prevalecen los derechos mínimos legales

**Observación No. 64:**

- 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.

**Respuesta:** La legislación colombiana, concretamente la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, impone a los responsables del tratamiento de datos la obligación de adoptar un enfoque proactivo y demostrable, conocido como el principio de Responsabilidad Demostrada (Accountability). En cumplimiento de este mandato, la Empresa no solo ha adoptado una política, sino que ha diseñado e implementado un Programa Integral de Gestión de Datos Personales (PIGDP).

Este programa es el ecosistema normativo y procedimental correcto y completo donde se alojan todos los lineamientos que se solicitan. Incluir estos elementos tan detallados y dinámicos en un instrumento más estático como el reglamento sería técnicamente improcedente y contrario a las buenas prácticas promovidas por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Si bien el reglamento no es el lugar para el detalle procedimental, sí cumple con su función de establecer los principios generales y las obligaciones marco, remitiendo correctamente a la normativa especializada. Prueba de ello es el tratamiento que ya se da a la videovigilancia en el proyecto de reglamento.

El artículo 104 del reglamento establece de manera explícita:

*"Con el propósito de velar por la seguridad [...], 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."*

La Empresa rechaza la observación de adicionar lineamientos detallados sobre protección de datos al Reglamento Interno de Trabajo, no por desestimar la importancia del asunto, sino porque esta solicitud ya se encuentra plenamente satisfecha de una manera más técnica, completa y jurídicamente adecuada a través de nuestro Programa Integral de Gestión de Datos Personales.

Reiteramos que todas las garantías relativas al tratamiento de datos sensibles (salud, biométricos), las finalidades, los tiempos de conservación, el acceso restringido y los canales para reclamos están debidamente documentados y operativos en los instrumentos que exige la Ley 1581 de 2012. El reglamento cumple su función al establecer los principios generales y remitir a dicha regulación especializada, garantizando así un marco normativo coherente y robusto.

**Observación No. 65:**



- 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).

**Respuesta:** La estructura del Capítulo XIII del reglamento fue concebida para superar los modelos tradicionales, estableciendo una correcta distinción entre el acoso laboral general y las conductas de acoso sexual y violencias basadas en género. Esta diferenciación obedece a mandatos legales:

- Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006): Regulado en los artículos 91 a 96, se gestiona a través del Comité de Convivencia Laboral, cuyo rol es fundamentalmente preventivo y conciliatorio.
- Acoso Sexual Laboral (Ley 2365 de 2024): Regulado específicamente en el artículo 97. El reglamento reconoce, en línea con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, que estas conductas no son conciliables y, por ende, extrae su manejo de la competencia del Comité de Convivencia Laboral

Esta arquitectura normativa no es casual; es el resultado de una incorporación diligente de la Ley 2365 de 2024, la cual impone a los empleadores obligaciones directas e indelegables en la materia.

Su redacción no es una mera declaración de principios, sino la adopción de compromisos jurídicamente vinculantes:

1. **Enfoques preventivos y de género:** El artículo establece el compromiso de "Prevenir: promover un entorno laboral seguro a través de programas de sensibilización, capacitaciones periódicas...". Este enfoque preventivo se enmarca en los principios de "respeto, igualdad y dignidad en el trabajo", lo cual se alinea con la obligación de aplicar un análisis centrado en el género, como lo ha exigido la Corte Constitucional y las directrices del Ministerio de Trabajo
2. **Rutas de denuncia:** El numeral 2 del artículo 97 establece un canal específico, diferenciado y seguro: *"La Empresa pone a disposición de los Servidores y Servidoras canales confidenciales y seguros para denunciar conductas de acoso sexual laboral y violencias basadas en género. [asl@metrodemedellin.gov.co](mailto:asl@metrodemedellin.gov.co)"*

Esta ruta es directa y especializada, cumpliendo con la exigencia de un mecanismo accesible y efectivo, separado del procedimiento general de acoso laboral.

3. **Medidas de protección a víctimas y testigos:** El compromiso institucional es explícito en este punto. El reglamento obliga a la Empresa a:
  - "Atender: [...] asegurando la confidencialidad y protegiendo a las víctimas de posibles revictimizaciones durante el proceso"
  - "Implementar medidas de protección: bajo los principios de la Ley 2365 de 2024, garantizar un proceso de protección célere y respetuoso de los derechos de las partes involucradas"



4. Estas disposiciones cubren directamente las garantías de no revictimización, confidencialidad y la implementación de medidas protectoras que la jurisprudencia ha ordenado a los empleadores establecer. La garantía de no represalia es un principio inherente a estas medidas de protección.

Es importante comprender que el reglamento sienta las bases y los compromisos marco. Los detalles operativos de las rutas de atención, las medidas de protección específicas para víctimas y testigos, y las garantías procesales se materializan de manera más efectiva en un documento especializado. El reglamento anticipa y formaliza esta necesidad en el parágrafo del artículo 97:

*"La Empresa tendrá una regulación interna para la atención de los casos de presunto acoso sexual laboral y violencias basadas en género."*

Esta técnica regulatoria es una buena práctica y está avalada por la propia normatividad. La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo dispone que "la alta dirección de la empresa [...] debe establecer el procedimiento para recibir las quejas [...] y las medidas de atención, prevención y protección"

La Empresa no acoge la observación, no por estar en desacuerdo con su espíritu, sino porque sus exigencias ya se encuentran íntegramente satisfechas en el proyecto de reglamento. El Capítulo XIII, y en particular el artículo 97, representa un avance significativo y alinea a la Empresa con las más altas exigencias en la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral.

#### **Observación No. 66:**

- 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).

**Respuesta:** El artículo 28 fue objeto de revisión en la observación 7, por lo que a este respecto nos remitimos a dicha respuesta, en el sentido de que el artículo 28 del reglamento cumple con la normativa vigente.

#### **Observación No. 67:**

- 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.

**Respuesta:** La Empresa ratifica su compromiso con la transparencia y el acceso a la información para todos los trabajadores y trabajadoras, por lo cual se han establecido e implementado los siguientes mecanismos de acceso y rutas de consulta:

- Diversificación de Medios: Si bien las carteleras físicas son un punto de referencia, la información oficial se difunde a través de los grupos primarios, notimetro, noticias en movimiento, y a través de canales digitales para garantizar su portabilidad y acceso.



- Reconocemos que no todo el personal cuenta con un equipo de cómputo asignado. Por ello, se garantiza la disponibilidad de terminales de uso compartido ubicados estratégicamente en estaciones, talleres y puntos de atención, los cuales están habilitados para la consulta de los documentos, información y noticias que reposan en nuestros sistemas de información internos.
- En el Sistema de Gestión Integral se encuentran alojados todos los documentos de referencias, procedimientos y políticas, permitiendo que cualquier colaborador pueda descargarlos en su dispositivo móvil personal para consulta inmediata en el lugar de trabajo.
- Ruta de Búsqueda: La Empresa al momento de expedir, actualizar o modificar los documentos contenido en el SGI envía un correo a todos los servidores de la empresa, en el cual se establece la ruta de acceso para acceder al documento.

Finalmente, aclaramos que:

- La empresa responde a todos los puntos formulados por el sindicato por holgura y como una manifestación de buena fe y compromiso en la construcción colectivas sólidas y maduras.
- A la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA. – METRO DE MEDELLÍN** es una empresa industrial y comercial del estado, cuya planta de personal está compuesta de manera exclusiva por trabajadores oficiales y empleados públicos (de manera excepcional) por lo que a esta no les son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.
- No obstante, de aplicarse por autoridad administrativa el procedimiento y/o la regulación del C.S.T, se advierte que en el mismo no serían procedentes las objeciones formuladas, dado que abordan temas diversos a los expresa y taxativamente definidos por este cuerpo normativo para este tipo de objeciones.

En los anteriores términos, damos respuesta a las inquietudes por usted presentadas respecto al Reglamento Interno de Trabajo.

Atentamente,

*Paula A. Echeverri P.*

Paula A. Echeverri P. (24 feb.. 2026 16:47:41 EST)

**PAULA ANDREA ECHEVERRI PARRA**  
Jefe Gestión del Talento Humano

Proyectó:  
Susana Aguirre Escobar  
Profesional 1 Gestión del Talento Humano

Vo.Bo.

*SAE*  
SAE









# Respuesta a la observación realizada al Reglamento Interno de Trabajo del 16 de enero de 2026.

Informe de auditoría final

2026-02-24

Fecha de creación:	2026-02-24 (hora estándar de Colombia)
Por:	Yessica Alejandra Larrea Correa (ylarrea@metrodemedellin.gov.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAAI8LT_SnenV88GCAjpGo1x28ALo8ZB7ar
Número de documentos:	1
Recuento de páginas de documentos:	57
Número de archivos complementarios:	0
Recuento de páginas de los archivos complementarios:	0


## Historial de “Respuesta a la observación realizada al Reglamento Interno de Trabajo del 16 de enero de 2026.”

-  Yessica Alejandra Larrea Correa (ylarrea@metrodemedellin.gov.co) ha creado el documento.  
2026-02-24 - 13:46:00 EST
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Susana Aguirre Escobar (saguirre@metrodemedellin.gov.co) para su aprobación  
2026-02-24 - 14:01:53 EST
-  Susana Aguirre Escobar (saguirre@metrodemedellin.gov.co) ha visualizado el correo electrónico.  
2026-02-24 - 14:28:48 EST
-  Susana Aguirre Escobar (saguirre@metrodemedellin.gov.co) ha aceptado las condiciones de uso y llevar a cabo las actividades empresariales de forma electrónica con METRO DE MEDELLIN.  
2026-02-24 - 14:29:03 EST
-  Susana Aguirre Escobar (saguirre@metrodemedellin.gov.co) ha aprobado el documento.  
Fecha de aprobación: 2026-02-24 - 14:29:03 EST. Origen de hora: servidor.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Paula Andrea Echeverri Parra (pecheverri@metrodemedellin.gov.co) para su firma.  
2026-02-24 - 14:29:13 EST



 El firmante Paula Andrea Echeverri Parra (pecheverri@metrodemedellin.gov.co) firmó con el nombre de Paula A.Echeverri P.


2026-02-24 - 16:47:39 EST

 Paula A.Echeverri P. (pecheverri@metrodemedellin.gov.co) ha aceptado las condiciones de uso y llevar a cabo las actividades empresariales de forma electrónica con METRO DE MEDELLIN.

2026-02-24 - 16:47:41 EST

 Paula A.Echeverri P. (pecheverri@metrodemedellin.gov.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2026-02-24 - 16:47:41 EST. Origen de hora: servidor.

 Documento completado.

2026-02-24 - 16:47:41 EST

