

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL HUILA

NIT 813008428-4 | Neiva – Huila

Calle 17 No. 6-60, Neiva (Huila)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión actualizada conforme a la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 y el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026

(Reforma Laboral para el Trabajo Decente y Digno en Colombia)

Con incorporación de las Políticas de:

◆ **Prevención del Acoso Laboral** • ◆ **Prevención del Acoso Sexual** • ◆ **Género y Equidad**

Representante Legal: CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA

Neiva, Huila – 2026

◆ Los artículos modificados por la Ley 2466 de 2025 están señalados con el símbolo ◆. Las políticas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Género se incorporan como Capítulos XXIX, XXX y XXXI del presente Reglamento.

INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido actualizado en cumplimiento del Artículo 7° (Parágrafo 4°) de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, que fijó plazo hasta el 25 de junio de 2026 para actualizar los reglamentos internos de trabajo vigentes. Se incorpora además el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026 (Ministerio del Trabajo), que subroga el Capítulo 3 del Título 6 del Decreto 1072 de 2015 y establece el nuevo marco integral de prácticas laborales y contrato de aprendizaje en Colombia.

Se incorporan como Capítulos XXIX, XXX y XXXI las Políticas de Prevención del Acoso Laboral (POL-SST-001), Prevención del Acoso Sexual (POL-SST-002) y Política de Género, Equidad y No Discriminación (JRC-PG-001), con plena vigencia y jerarquía normativa interna equivalente al resto del Reglamento.

Las modificaciones derivadas de la Ley 2466/2025 están identificadas con el símbolo ✦ y desarrolladas en recuadros de nota normativa al pie de cada artículo.

CAPÍTULO I SOMETIMIENTO DE JUNTA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 1. SOMETIMIENTO

El presente reglamento de trabajo es prescrito por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL HUILA con NIT No. 813008428-4, en adelante la "Junta", domiciliada en Neiva, con el siguiente centro de trabajo: Calle 17 No. 6-60. A sus disposiciones queda sometida la Junta y todos sus trabajadores de la sede existente en la actualidad en Neiva (Huila) y en las que en el futuro la Junta llegare a establecer. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

Quien aspire a desempeñar un cargo dentro de la Junta debe cumplir con el procedimiento de selección, contratación y vinculación vigente en la Junta, acompañando los siguientes documentos, según corresponda:

- Hoja de vida actualizada.
- Documento de identificación.
- Certificados de antecedentes judiciales.
- Certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación.
- Certificado de Antecedentes de la Contraloría General de la Nación.

- Certificado Medidas Correctivas.
- Certificado Vigencia Tarjeta Profesional (cuando la profesión y/o el cargo lo requiera).
- Certificado de sanciones vigentes como abogado o profesional.
- Certificados laborales o de prestación de servicios de los últimos empleadores.
- Certificados que acrediten su formación académica (pregrado, posgrado, cursos, seminarios, diplomados, entre otros).
- Tarjeta Profesional (cuando la profesión y/o el cargo lo requiera).
- Certificado de afiliación a la EPS, fondo de pensiones y fondo de cesantías.
- Certificado de cuenta bancaria de titularidad del aspirante al cargo y que se encuentre activa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los documentos listados son enunciativos y la Junta podrá establecer además de los mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir constancias, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de datos acerca del estado civil de la persona, número de hijos, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1° Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades de alto riesgo (Artículo 43 C.N.), el examen de sida (Decreto 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO TERCERO: La Junta dará a la información aportada por el aspirante el tratamiento establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y cualquier disposición que se dicte sobre el particular.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES ♦

Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados preferentemente mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido es la modalidad de contratación principal, conforme al artículo 5° de la Ley 2466 de 2025.

[LEY 2466/2025] Art. 5°: El contrato a término indefinido es la modalidad preferente. El trabajador puede darlo por terminado con preaviso de 30 días calendario. No se puede pactar sanción por omitir el preaviso.

El contrato de trabajo será escrito y se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, debiendo contener: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y fecha de su celebración; el lugar de prestación del servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor en caso de suministros en especie; y la duración del contrato, su desahucio y terminación (artículo 39 del C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO – PREAVISO DEL TRABAJADOR: El trabajador o trabajadora que desee dar por terminado el contrato a término indefinido deberá dar preaviso de treinta (30) días calendario al empleador para que provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita dicho preaviso. El preaviso no aplica cuando la terminación sea por una causa imputable al empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – CONTRATOS A TÉRMINO FIJO: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. Deberán celebrarse por escrito. Después de la cuarta prórroga el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año, cuando el término inicial sea inferior a un año. Una vez alcanzado el límite de cuatro (4) años de vigencia continua, el contrato se convertirá automáticamente en contrato a término indefinido.

PARÁGRAFO TERCERO – CONTRATOS POR OBRA O LABOR: Los contratos por obra o labor determinada deberán celebrarse por escrito, indicando de forma precisa la obra o labor contratada. Si finalizada la obra el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio.

PARÁGRAFO CUARTO: El trabajador deberá registrar en las oficinas del empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio (artículo 58, C.S.T.).

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA

La Junta, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Junta las aptitudes del trabajador y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 5. ESTIPULACIÓN POR ESCRITO

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 6. TÉRMINO DEL PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN ♦

Conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el art. 21 de la Ley 2466 de 2025) y el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en

una entidad de formación autorizada, a cambio de que la Junta patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación o profesión, dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador. La subordinación jurídica está referida exclusivamente a las actividades del proceso formativo y deberá ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz. El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el aprendizaje y no constituye salario.

[LEY 2466/2025 – DECRETO 0223/2026] Art. 21 Ley 2466/2025: El contrato de aprendizaje es ahora un contrato laboral especial a término fijo. El Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026 subroga el Capítulo 3 del Título 6 del Decreto 1072/2015 y establece el nuevo marco integral: (i) duración máxima 3 años; (ii) mínimo 50% en fase lectiva y 50% en fase práctica; (iii) en fase práctica o formación dual el aprendiz tiene derecho a prestaciones sociales completas (vacaciones, cesantías, intereses, prima); (iv) los aprendices en fase práctica gozan de derechos colectivos (asociación sindical, negociación colectiva) y estabilidad laboral reforzada; (v) pueden participar en el COPASST y en el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 9. CONTENIDO MÍNIMO

El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos de conformidad con lo normado en el Decreto 0223 de 2026 (que subroga el Capítulo 3 del Título 6 del Decreto 1072 de 2015) y el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Razón social de la Junta patrocinadora, NIT, nombre de su representante legal y número de su cédula.
- Razón social de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato y firmas de las partes.

ARTÍCULO 14. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ♦

Conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 0223 de 2026, el contrato de aprendizaje puede durar hasta máximo tres (3) años. Ninguno puede limitarse exclusivamente a la fase lectiva: todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica. La distribución del tiempo deberá garantizar un mínimo del 50% en fase lectiva y 50% en fase práctica. En contratos de formación dual, podrán pactarse alternando etapas lectiva y práctica durante toda la vigencia del contrato hasta tres (3) años.

ARTÍCULO 15. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje puede terminar por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por voluntad del aprendiz.

PARÁGRAFO: Conforme al Decreto 0223 de 2026, la liquidación al terminar el contrato de aprendizaje depende de la fase: (i) Si el contrato termina en la fase lectiva, no hay lugar al pago de prestaciones sociales

por ese período. (ii) Si el contrato termina en la fase práctica o en cualquier momento de la formación dual, el aprendiz tiene derecho al pago de las prestaciones sociales causadas (vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios) correspondientes al tiempo efectivamente trabajado en dicha fase, de conformidad con el régimen de trabajadores dependientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15A. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL – DECRETO 0223 DE 2026 ✦

El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual durante toda la vigencia del contrato, conforme a las siguientes reglas del Decreto 0223 de 2026: (i) Formación dual: mínimo el 75% del SMLMV durante el primer año y el 100% del SMLMV durante el segundo año. (ii) Formación tradicional: en la fase lectiva mínimo el 75% del SMLMV; en la fase práctica mínimo el 100% del SMLMV. (iii) Aprendiz con condición de estudiante universitario: mínimo el 100% del SMLMV en todas las fases, independientemente de la modalidad.

[DECRETO 0223/2026] En fase práctica o en toda la formación dual, la Junta deberá afiliar al aprendiz al sistema de seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos laborales). Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso son a cargo de la empresa patrocinadora. El Ingreso Base de Cotización a seguridad social se realizará sobre un salario mínimo mensual legal vigente, independientemente de que el apoyo en fase lectiva sea el 75%.

ARTÍCULO 15B. VINCULACIÓN FORMATIVA – DECRETO 0223 DE 2026 ✦

El Decreto 0223 de 2026 crea y regula la figura de la vinculación formativa como modalidad distinta al contrato de aprendizaje. Es un acto jurídico tripartito (estudiante – institución educativa – escenario de práctica) mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral de un estudiante en el marco de un proceso formativo en entorno laboral real. Sus características principales son: (i) No constituye relación laboral ni confiere la categoría de servidor público; (ii) Para entidades privadas debe constar por escrito con contenido mínimo; (iii) El horario de práctica no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria máxima legal; (iv) No es computable para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendices; (v) El practicante deberá estar afiliado y cotizando a riesgos laborales; (vi) El auxilio de práctica es opcional y no constituye salario; (vii) Las prácticas deberán ser presenciales como regla general, pudiendo pactarse modalidad híbrida o virtual si la actividad lo permite; (viii) La Junta deberá reportar las plazas de práctica disponibles en el Sistema de Información de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

[DECRETO 0223/2026] La vinculación formativa y el contrato de aprendizaje son figuras distintas. La Junta no podrá utilizar la vinculación formativa para encubrir relaciones laborales ordinarias; si las actividades desarrolladas no guardan relación directa con el programa académico del estudiante, la práctica puede mutar a relación laboral con todas sus implicaciones. Además, la vinculación formativa no cuenta para el cumplimiento de la cuota SENA de aprendices.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho además del salario a todas las prestaciones de Ley (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO VII JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. JORNADA LABORAL ✦

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día. La jornada máxima semanal es de cuarenta y dos (42) horas, conforme a lo establecido por la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo entre empleador y trabajador, de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

[LEY 2466/2025] Art. 11: Jornada máxima definitiva fijada en 42 horas semanales. La jornada flexible diaria baja de máx. 10h a máx. 9h. Vigente desde el 15 de julio de 2026 como reducción final de la Ley 2101/2021.

PARÁGRAFO PRIMERO – JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO SEGUNDO – JORNADA ESPECIAL EN TURNOS SUCESIVOS: El empleador y el trabajador pueden acordar turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Junta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO TERCERO – CAMBIO EN LA JORNADA: Los cambios que se hagan en la jornada de trabajo no implicarán desmejora de los derechos de los trabajadores. El Empleador deberá notificarlos al trabajador con al menos doce (12) horas de anticipación.

PARÁGRAFO CUARTO – JORNADA SEMESTRAL PARA LA FAMILIA: La Junta reconocerá a sus trabajadores hasta dos (2) días cada año remunerado con la finalidad de fortalecer el núcleo familiar, de conformidad con la Ley 1361 de 2009 modificada por la Ley 1857 de 2017, y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO QUINTO – EXCEPCIÓN A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL: Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, y los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

ARTÍCULO 18. HORARIOS DE TRABAJO

El personal de la Junta prestará sus servicios en los horarios señalados a continuación:

DÍA	HORARIO	OBSERVACIONES
Lunes a jueves	07:30 a.m. – 06:00 p.m.	Almuerzo: 12:00 – 2:00 p.m. Dos descansos de 15 min.
Viernes	08:00 a.m. – 06:00 p.m.	Almuerzo: 12:00 – 2:00 p.m. Dos descansos de 15 min.

CAPÍTULO VIII HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO ✦

De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

[LEY 2466/2025] CAMBIO CRÍTICO: El inicio del horario nocturno pasa de las 9:00 p.m. a las 7:00 p.m. (vigente desde el 25 de diciembre de 2025). Todos los trabajadores que laboren después de las 7:00 p.m. tienen derecho al recargo nocturno del 35%.

ARTÍCULO 21. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO ✦

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. De conformidad con los artículos 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025, NO se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer la suspensión de la facultad de autorizar trabajo suplementario por seis (6) meses.

[LEY 2466/2025] Arts. 12 y 13: Se elimina el permiso previo del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. El empleador mantiene la obligación de registro detallado y pago oportuno.

ARTÍCULO 22. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

TIPO DE TRABAJO	RECARGO	FUNDAMENTO
Trabajo nocturno (después de 7:00 p.m.)	35% sobre valor ordinario diurno	Art. 10 Ley 2466/2025
Trabajo extra diurno	25% sobre valor ordinario diurno	Art. 159 C.S.T.
Trabajo extra nocturno	75% sobre valor ordinario diurno	Art. 159 C.S.T.

CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO ✦

De conformidad con el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

[LEY 2466/2025] Art. 14: Implementación gradual del recargo dominical: 80% desde el 1-jul-2025 → 90% desde el 1-jul-2026 → 100% desde el 1-jul-2027 (antes era 75% conforme Ley 789/2002).

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. DERECHO A VACACIONES

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. ÉPOCA DE VACACIONES

La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador. La Junta tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 30. COMPENSACIÓN EN DINERO

Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina, sin que los trabajadores hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 31. ACUMULACIÓN DE VACACIONES

En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190 C.S.T.).

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34. PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS ✦

La Junta concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos, conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el numeral 6 del artículo 57 del C.S.T.:

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, cuando se informe al empleador junto con certificado previo.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] Para atender las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales o administrativas de carácter obligatorio.

[LEY 2466/2025] Art. 15: Nuevas licencias remuneradas incorporadas: citas con especialistas y compromisos escolares obligatorios como acudiente.

PARÁGRAFO: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso y/o licencia, esta situación será configurada como falta grave calificada como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS

ARTÍCULO 35. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

El Empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 37. LUGAR Y FORMA DE PAGO

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. El pago de los salarios se realizará de forma quincenal mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria definida para este efecto.

ARTÍCULO 38. PERÍODOS DE PAGO

Los períodos de pago de salarios serán en forma mensual. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El pago del trabajo suplementario debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

CAPÍTULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 39. AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores de la Junta deben encontrarse afiliados al régimen de salud y pensiones en los términos establecidos en las disposiciones que regulan el Sistema General de Seguridad Social Integral.

ARTÍCULO 44. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo. El incumplimiento o la negativa del trabajador a someterse a las medidas de higiene y seguridad es considerado una falta grave calificada como justa causa para terminar el contrato laboral.

ARTÍCULO 47. ESTADÍSTICAS

La Junta y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser informado a la ARL y a la EPS dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 51. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

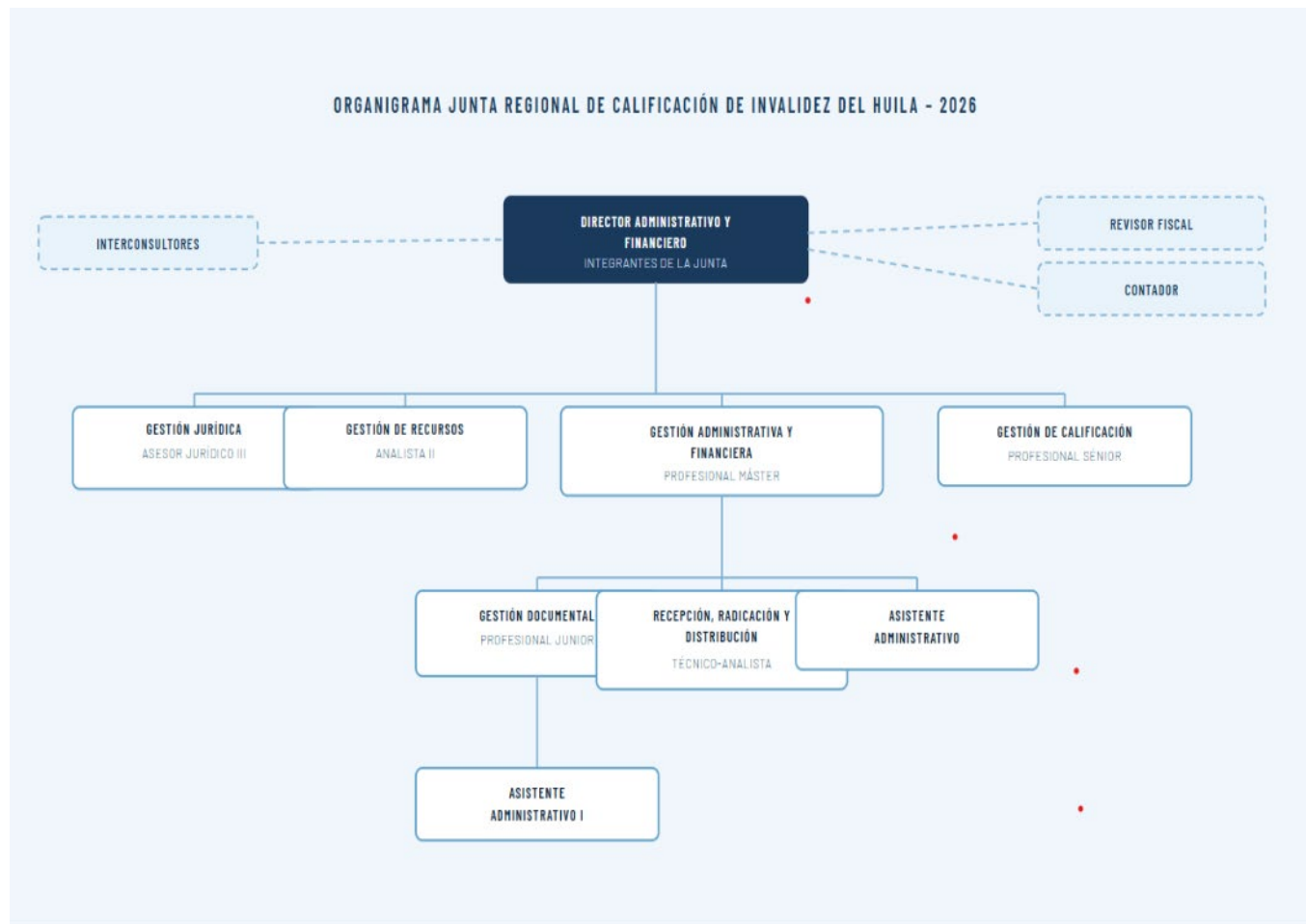
Los trabajadores de la Junta tienen como deberes los siguientes:

- Respetar y acatar las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo dadas por los superiores jerárquicos del trabajador.
- Respetar a sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos y cualquier persona con la que tenga relación en razón a su cargo.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- No pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, usuarios, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la Junta.
- Cumplir a cabalidad con las funciones que le han sido asignadas, dentro de los términos establecidos.
- Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por la Junta.
- Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos.
- Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Observar todas las medidas, deberes, obligaciones y régimen de prohibiciones establecidas en las políticas de seguridad industrial, de ética y cualquier otra que se establezca al interior de la Junta.

CAPÍTULO XV PLANTA DE PERSONAL

ARTÍCULO 52. PLANTA DE PERSONAL

El orden jerárquico de conformidad con el organigrama y los cargos existentes en la Junta es el siguiente:



CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 53. LABORES PROHIBIDAS

Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 55. ADOLESCENTES

En caso de adolescentes cuya edad está comprendida entre los 15 y 17 años, la Junta los contratará siempre y cuando se acredite la autorización expedida por el Inspector del trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA JUNTA ♦

Son obligaciones especiales de la Junta, entre otras:

- Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines indicados en el artículo 34 de este Reglamento, incluyendo las nuevas licencias incorporadas por la Ley 2466 de 2025.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] Garantizar las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] No discriminar a los trabajadores por razón de su identidad de género, orientación sexual, raza, religión, origen nacional, opinión política o condición social, conforme al artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] Adoptar medidas para prevenir y erradicar el acoso laboral y toda forma de violencia, discriminación y hostigamiento en el ambiente de trabajo, conforme al artículo 18 de la Ley 2466 de 2025.
- [NUEVO – Ley 2466/2025] Proveer a los teletrabajadores los medios de conectividad necesarios para el cumplimiento de sus labores, conforme al artículo 53 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 56A. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN ♦

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora. Las facultades de subordinación no pueden constituirse en un factor de discriminación racial, étnica, política, religiosa, cultural, regional, de género, de orientación sexual, de apariencia personal o de condición social.

[LEY 2466/2025] Art. 16: Modifica el literal b) del artículo 23 del C.S.T. Prohíbe expresamente que la subordinación sea un factor de discriminación.

CAPÍTULO XVIII
PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES Y CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES Y CALIFICACIÓN DE FALTAS

Se prohíbe a los trabajadores los siguientes actos, con la calificación de falta indicada para cada uno:

CONDUCTA PROHIBIDA	TIPO FALTA	DE	CONSECUENCIA
Sustraer de la Junta documentos, equipos e insumos sin permiso del empleador.	GRAVE		Justa causa
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias que impidan el normal desarrollo de sus funciones.	GRAVE		Justa causa
Ingerir bebidas alcohólicas, sustancias narcóticas, enervantes, psicotrópicas o alucinógenas durante la jornada de trabajo.	GRAVE		Justa causa
Agredir de cualquier forma a un superior, compañero o cualquier persona con la que tenga contacto por razón de sus funciones.	GRAVE		Justa causa
Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Junta.	GRAVE		Justa causa
Revelar información de carácter confidencial o cualquier otra información que sea exclusividad de la Junta.	GRAVE		Justa causa
Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, usuarios o cualquier persona relacionada con la Junta.	GRAVE		Justa causa
Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.	GRAVE		Justa causa
Formular temeraria o infundadamente queja de acoso laboral.	GRAVE		Justa causa
Ejercer cualquier conducta de acoso sexual en el contexto laboral.	GRAVE		Justa causa
No portar el carné suministrado por la Junta.	LEVE		Gradual
El uso excesivo del teléfono celular personal para fines personales durante la jornada.	LEVE		Gradual
Incumplir de cualquier forma los horarios de trabajo.	LEVE		Gradual
Hacer mal uso de las instalaciones de la Junta.	LEVE		Gradual

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 60. SANCIONES PREVISTAS

La Junta no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 62. ESCALA SANCIONATORIA

(i) Faltas leves: Primera vez: Llamado de atención / Segunda vez: Suspensión / Tercera vez: Terminación con justa causa.

(ii) Faltas graves: Son calificadas como justas causas para terminar el contrato laboral, incluso cuando se cometan por primera vez.

CAPÍTULO XX PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS – DEBIDO PROCESO ♦

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

[LEY 2466/2025] Art. 7°: Modifica el Art. 115 del C.S.T. Cambios: (1) Término mínimo de defensa pasa a 5 días hábiles. (2) Se incorporan nuevos principios. (3) Se garantiza acompañamiento sindical. (4) Se admite procedimiento por TIC.

El proceso disciplinario se adelantará observando como mínimo el siguiente procedimiento:

- Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los cargos.
- Término de cinco (5) días hábiles como mínimo para que el trabajador presente descargos y pruebas de descargo.
- Pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
- Imposición de sanción proporcional a los hechos, si hay responsabilidad.
- Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

ARTÍCULO 65. AUDIENCIA PREVIA OBLIGATORIA

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria se debe dar oportunidad al trabajador inculpado para que presente sus descargos, con un término no inferior a cinco (5) días hábiles. No producirá efecto alguno

la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite (Artículo 115 C.S.T., modificado por el Art. 7° de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXI RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTÍCULO 67. PRESENTACIÓN DE RECLAMOS

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Representante Legal o quien este designe, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XXII LEY 1010 DE 2006 – MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL – PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 68. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Junta constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Junta.

ARTÍCULO 71. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno si en la junta son contratados más de diez trabajadores:

- La Junta tendrá un Comité de Convivencia compuesto por un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores o sus delegados.
- El Comité de Convivencia realizará las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.
- Este comité se reunirá por lo menos cada tres meses y designará de su seno un coordinador.
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la ley 1010 de 2006.

IMPORTANTE: Conforme a la Resolución 3461 de 2025 y la Sentencia T-104/2025, el Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia en casos de acoso sexual, pues estas conductas no son conciliables. Dichos casos se tramitan por el procedimiento autónomo del Capítulo XXX.

ARTÍCULO 73. PROCEDIMIENTO ANTE QUEJA DE ACOSO

#	ETAPA	DESCRIPCIÓN	PLAZO
1	Recepción	Se recibe la queja verbal o escrita. Se garantiza confidencialidad.	Inmediato

2	Acuse	Se confirma recepción formal al quejoso y se inicia el cómputo del plazo legal.	1 día hábil
3	Notificación	Se notifica al sujeto activo del presunto acoso laboral.	15 días hábiles
4	Versión del acosador	Se escucha la versión del sujeto activo.	15 días hábiles
5	Conciliación	Se cita reunión con ambas partes buscando mecanismos conciliatorios. OBLIGATORIA (T-262/2025).	5 días hábiles
6	Decisión	Se adoptan medidas correctivas o disciplinarias. Si hay infracción grave, se remite al Inspector de Trabajo.	5 días hábiles
7	Seguimiento	Seguimiento de 3 meses para verificar la cesación de conductas.	3 meses

PLAZO MÁXIMO TOTAL: 65 días calendario desde la recepción de la queja formal (Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo).

**CAPÍTULO XXIII
DESCONEXIÓN LABORAL**

ARTÍCULO 74. DEFINICIÓN

El derecho a la desconexión laboral implica el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta tecnológica, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 75. IMPLEMENTACIÓN

De conformidad con el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022 la Junta implementará la regulación interna para la aplicación de la política de desconexión laboral. Las regulaciones de desconexión laboral no serán aplicables a: (a) los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; (b) aquellos que por la naturaleza de la actividad que desempeñan deban tener disponibilidad permanente; (c) en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

**CAPÍTULO XXIV
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

ARTÍCULO 76. LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS

La Junta adopta los presentes lineamientos de Protección de Datos Personales en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013, regulando la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de Datos Personales a través de medios físicos o digitales.

ARTÍCULO 78. FINALIDAD Y TRATAMIENTO

Los Datos Personales de los trabajadores de la Junta son recolectados y gestionados con el fin de: celebrar el contrato de trabajo; cumplir obligaciones laborales; garantizar la seguridad y salud en el trabajo; practicar retenciones tributarias; emitir certificados laborales; realizar pagos de nómina; notificar a familiares en caso de emergencias; y dar cumplimiento a las demás obligaciones derivadas de la relación laboral.

CAPÍTULO XXV MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 75A. MODALIDADES DE TELETRABAJO ♦

De conformidad con los artículos 52 a 56 de la Ley 2466 de 2025, que actualiza la Ley 1221 de 2008, la Junta podrá adoptar las siguientes modalidades de teletrabajo:

- Teletrabajo autónomo: El trabajador elige el lugar desde donde trabaja sin presentarse regularmente en las instalaciones del empleador.
- Teletrabajo suplementario: El trabajador alterna su labor entre el lugar de trabajo habitual y otro lugar.
- Teletrabajo móvil: El trabajador usa dispositivos móviles para desarrollar su actividad laboral fuera de las instalaciones físicas del empleador.
- [NUEVA – Ley 2466/2025] Teletrabajo híbrido: El trabajador combina períodos de trabajo presencial con períodos de teletrabajo según acuerdo con el empleador.
- [NUEVA – Ley 2466/2025] Teletrabajo transnacional: El trabajador reside fuera del país y tiene vínculo laboral en Colombia. Se regirá por la legislación colombiana y se garantizará la afiliación al sistema de seguridad social colombiano.

[LEY 2466/2025] Arts. 52-56: Nuevas modalidades de teletrabajo híbrido y transnacional. El empleador deberá proveer o subsidiar los medios de conectividad necesarios (Art. 53). Los teletrabajadores tendrán las mismas garantías laborales que los trabajadores presenciales (Art. 54).

CAPÍTULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 87. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO ♦

Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la Junta surtirá su publicación de la siguiente manera, conforme al artículo 8° de la Ley 2466 de 2025:

- Mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y visibles de las instalaciones de la Junta.

- A través de medio virtual al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento (página web, intranet o correo electrónico corporativo), dejando constancia de dicha actuación.

[LEY 2466/2025] Art. 8°: Se adiciona la obligación de publicar el RIT por medio virtual accesible en cualquier momento. Ya no basta solo la publicación física.

CAPÍTULO XXVII VIGENCIA

ARTÍCULO 88. VIGENCIA

El presente Reglamento, en su versión actualizada conforme a la Ley 2466 de 2025, entrará a regir una vez efectuada su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior. Sin perjuicio de las fechas específicas de entrada en vigor de cada disposición establecidas en la propia Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 89. DEROGATORIA

Desde la fecha que entra en vigor el presente reglamento en su versión actualizada, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento anterior en todo lo que sean contrarias a la presente versión.

ARTÍCULO 90. CLÁUSULAS INEFICACES

No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

CAPÍTULO XXIX • POL-SST-001 v01 | Aprobada: 23/04/2026 | Actualizada: Decreto 0223/2026 POLÍTICA DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Ley 1010/2006 • Ley 2466/2025 • Res. 3461/2025 • Decreto 0223/2026

Esta política hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y tiene plena vigencia y jerarquía normativa interna. Se fundamenta en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026.

1. OBJETO

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila establece la presente política con el propósito de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en todas sus modalidades, garantizando a todos los trabajadores y colaboradores un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de violencia, intimidación o maltrato, en cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia para 2026.

2. ALCANCE

Son sujetos de acoso laboral todas las personas vinculadas mediante relación laboral o legal y reglamentaria, quienes pueden ostentar la calidad de víctimas o sujetos activos de conductas de acoso, incluyendo superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y subordinados, de conformidad con la Ley 1010 de 2006. En aplicación de la Ley 2466 de 2025, esta política aplica además a contratistas, proveedores, practicantes, aprendices (incluyendo los regulados por el Decreto 0223 de 2026), personas voluntarias, personas en búsqueda de empleo o en proceso de selección, y extrabajadores cuando los hechos guarden relación directa con el vínculo laboral.

3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL VIGENTE 2026

Normas principales que rigen esta política: Ley 1010 de 2006 (norma marco: define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral; establece modalidades, sanciones y mecanismos de denuncia). Ley 2209 de 2022 (amplía la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral a tres (3) años desde la ocurrencia de la conducta). Ley 2365 de 2024 (medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral; aplica complementariamente cuando el acoso tenga componente sexual). Ley 2466 de 2025, Arts. 16 a 21 (amplía la definición de acoso; un solo acto puede configurarlo; extiende la protección a contratistas, informales y extrabajadores). Resolución 3461 de 2025 (deroga las Res. 652 y 1356/2012; actualiza el Comité de Convivencia Laboral; fija plazo máximo de 65 días calendario para el trámite de quejas). Decreto 0223 de 2026 (reglamenta prácticas laborales y contrato de aprendizaje; los aprendices en fase práctica gozan de las garantías plenas de protección contra el acoso laboral). Convenio C190 OIT, Ley 1616/2013 (Salud Mental), CST Arts. 57, 62 y 64, Res. 2646/2008, Res. 2404/2019 y Circular 004/2021.

4. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES

C-738/2006: declaró inexecutable la multa automática al quejoso; protege el principio de no revictimización. T-882/2006: hito fundacional; el acoso laboral viola el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas. C-960/2007: objeto de la Ley 1010/2006: proteger frente a todo ultraje contra la dignidad humana en el trabajo. C-780/2007: presunción de acoso laboral cuando se acredita la ocurrencia repetida y pública de las conductas del Art. 7 de la Ley 1010/2006. T-572/2017: debido proceso y celeridad: los procedimientos internos deben garantizar el debido proceso sin dilaciones injustificadas. T-317/2020: acoso en outsourcing; puede configurarse cuando existe subordinación real. T-141/2024: violencia de segundo orden y perspectiva de género; la investigación de quejas debe incorporar perspectiva de género. T-262/2025: archivar una queja sin agotar el procedimiento vulnera el debido proceso; audiencia de conciliación obligatoria. SL 83046/2021 (CSJ): el trabajador víctima puede dar por terminado su contrato con justa causa y reclamar indemnización por despido indirecto.

5. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Definición Ley 1010/2006 (Art. 2): toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.

NOVEDAD Ley 2466/2025 (Art. 18): un solo acto puede configurar acoso laboral cuando cause daño físico, psicológico, sexual o económico. Ya no se exige exclusivamente la reiteración de conductas.

Modalidades del Art. 7 Ley 1010/2006: (i) Maltrato laboral: actos de violencia física o psicológica, intimidación, vejaciones, humillaciones o discriminación injustificada. (ii) Persecución laboral: conductas reiteradas y arbitrarias que buscan inducir la renuncia del trabajador. (iii) Discriminación laboral: trato diferenciado por razón de raza, género, identidad de género, orientación sexual, origen familiar, credo, preferencia política, discapacidad o condición de salud mental. (iv) Entorpecimiento laboral: acciones u omisiones que obstaculizan el cumplimiento de las labores o el acceso a oportunidades de ascenso. (v) Inequidad laboral: asignación de funciones sin correspondencia con el cargo, la capacidad o el salario.

(vi) Desprotección laboral: conductas que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador sin justificación.

Nuevas conductas Ley 2466/2025, Arts. 16 y 17: despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental; discriminar por identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condición económica, pertenencia a sindicatos, religión o preferencias políticas; discriminar a trabajadores víctimas de violencias basadas en género; tomar represalias contra quienes denuncien o apoyen a quienes denuncian (violencia de segundo orden – T-141/2024).

6. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

El artículo 8 de la Ley 1010/2006 establece que NO son acoso laboral: la exigencia del cumplimiento de obligaciones legales y reglamentarias; las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial; la designación de funciones y cambios razonables de lugar de trabajo y horarios; el ejercicio del poder disciplinario conforme a los procedimientos legales; la formulación de críticas motivadas y razonadas sobre el desempeño laboral; y la solicitud de cumplir el horario pactado en el contrato de trabajo.

PRECISIÓN Ley 2466/2025: el acoso puede configurarse con un solo acto grave. Sin embargo, las facultades del empleador ejercidas razonablemente y con respeto a la dignidad del trabajador siguen siendo legítimas y no constituyen acoso laboral.

7. COMPROMISOS DE LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL HUILA

- Promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la dignidad humana, la equidad y el enfoque de género.
- Garantizar que ningún trabajador, colaborador, denunciante o testigo sea objeto de represalia por denunciar conductas de acoso laboral (T-141/2024).
- Investigar toda queja de manera oportuna (máx. 65 días calendario – Res. 3461/2025), confidencial, imparcial y con perspectiva de género.
- Aplicar medidas correctivas y sancionatorias conforme a la Ley 1010/2006, la Ley 2466/2025 y el Reglamento Interno de Trabajo.
- Incluir la prevención del acoso laboral en el plan anual de capacitaciones del SG-SST, con enfoque de género e interseccional.
- Evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2404 de 2019.
- Garantizar a los aprendices en fase práctica y practicantes (Decreto 0223/2026) las mismas protecciones contra el acoso laboral que a los trabajadores vinculados.
- Actualizar esta política ante cambios normativos o modificaciones organizacionales.

8. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

8.1 Del Empleador / Representante Legal

- Liderar con el ejemplo un ambiente de respeto, dignidad e igualdad.
- No incurrir en ninguna conducta de acoso laboral ni de discriminación (Arts. 7 y 16-17, Leyes 1010/2006 y 2466/2025).
- Garantizar los recursos para la implementación efectiva del SG-SST y los mecanismos preventivos de acoso.
- Dar trámite oportuno e imparcial a las quejas, sin dilaciones injustificadas (T-572/2017).

- Abstenerse de cualquier represalia contra quien denuncie o apoye a quien denuncia (T-141/2024).
- Aplicar medidas de protección cautelar a la víctima durante la investigación.

8.2 De los Trabajadores, Aprendices y Practicantes

- Tratar a compañeros, superiores y subalternos con respeto, consideración y dignidad.
- Abstenerse de incurrir en conductas de acoso laboral o discriminación en cualquiera de sus modalidades.
- Reportar oportunamente situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Colaborar con las investigaciones internas, guardando confidencialidad absoluta del proceso.
- Conocer, acatar y divulgar esta política y el Reglamento Interno de Trabajo.

9. MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y DENUNCIA

9.1 Responsable del Mecanismo Preventivo Confidencial

Con fundamento en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, dado que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila cuenta con menos de diez (10) trabajadores, las funciones del mecanismo preventivo confidencial serán ejercidas por el Representante Legal o la persona que este designe mediante acto escrito. Dicha persona recibirá, tramitará y hará seguimiento a las quejas con absoluta reserva, imparcialidad y perspectiva de género.

NOTA (Res. 3461/2025 y Ley 1010/2006, Art. 9): empresas con menos de 10 trabajadores NO están obligadas a conformar Comité de Convivencia Laboral formal, pero SÍ deben garantizar un mecanismo efectivo de recepción y trámite de quejas. Con 10 o más trabajadores se conforma el Comité con 1 representante del empleador y 1 de los trabajadores. Los aprendices en fase práctica (Decreto 0223/2026) pueden ser designados como integrantes del Comité.

9.2 Canales Internos de Denuncia

El trabajador, aprendiz o practicante que considere ser víctima de acoso laboral podrá utilizar cualquiera de los siguientes canales: (i) queja verbal o escrita ante el Representante Legal o la persona designada; (ii) comunicación escrita al correo institucional habilitado para tal fin; (iii) Buzón de PQRS de la entidad (garantiza anonimato si el denunciante lo desea). La queja deberá contener: nombre del quejoso (salvo denuncia anónima), descripción detallada de los hechos, fechas, lugares y medios donde ocurrieron (incluyendo comunicaciones digitales o grupos de WhatsApp, conforme a la Ley 2466/2025), identificación del presunto acosador y nombre de posibles testigos.

9.3 Canales Externos

Inspector de Trabajo (Min. Trabajo): recibe quejas de acoso laboral, impone multas y ordena medidas correctivas; no requiere agotar el mecanismo interno previamente (Circular 004/2021). Juez Civil Municipal o del Circuito: para el amparo de derechos fundamentales vía acción de tutela cuando el mecanismo interno sea ineficaz (T-882/2006). Fiscalía General de la Nación: para conductas que configuren delitos (injuria, calumnia, lesiones personales, acoso sexual, Ley 2365/2024). ARL: apoyo psicosocial, asesoría en gestión del riesgo psicosocial y acompañamiento en la investigación.

10. PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRÁMITE

PLAZO MÁXIMO TOTAL: 65 días calendario desde la recepción de la queja formal (Resolución 3461 de 2025, Parágrafo 2). Los plazos parciales no son acumulativos.

Las etapas del procedimiento son: (1) Recepción: se recibe la queja verbal o escrita; se garantiza confidencialidad desde el primer momento; si es verbal, se levanta acta [plazo: inmediato]. (2) Acuse de recibo: se confirma recepción formal al quejoso y se inicia el cómputo del plazo legal de 65 días [plazo:

1 día hábil]. (3) Admisibilidad: se verifica si los hechos pueden configurar acoso laboral conforme a la Ley 1010/2006 y la Ley 2466/2025; si hay componente sexual, se activa el protocolo de la Ley 2365/2024 [plazo: 3 días hábiles]. (4) Medidas cautelares: se adoptan medidas de protección a la víctima para evitar la continuación de conductas durante la investigación [plazo: 3 días hábiles]. (5) Indagación: se escuchan por separado al quejoso y al presunto acosador; se recaudan pruebas con perspectiva de género (T-141/2024) [plazo: 15 días hábiles]. (6) Audiencia de conciliación: se convoca a las partes; OBLIGATORIA antes de archivar el caso (T-262/2025) [plazo: 5 días hábiles]. (7) Decisión y medidas: se adoptan medidas correctivas o disciplinarias; si hay presunta infracción grave, se remite al Inspector de Trabajo [plazo: 5 días hábiles]. (8) Seguimiento: se hace seguimiento por 3 meses para verificar la cesación de conductas y el bienestar del trabajador afectado.

CONFIDENCIALIDAD ABSOLUTA: toda la información del proceso es estrictamente reservada. Su divulgación puede constituir acoso laboral adicional. PERSPECTIVA DE GÉNERO: toda investigación debe valorar los hechos y pruebas con enfoque de género e interseccional (T-141/2024 y Ley 2466/2025).

11. SANCIONES APLICABLES

Disciplinaria interna: llamado de atención escrito, suspensión o terminación del contrato con justa causa, según la gravedad (Arts. 7 y 9, Ley 1010/2006; Reglamento Interno de Trabajo). Multa económica al acosador: de 2 a 10 SMLMV, impuesta por el Inspector de Trabajo al acosador comprobado (Art. 10, Ley 1010/2006). Sanción al empleador tolerante: multa de 2 a 10 SMLMV y obligación de pagar perjuicios si el empleador toleró o promovió el acoso. Terminación por justa causa por el trabajador víctima: el trabajador víctima puede dar por terminado su contrato con justa causa y exigir indemnización por despido indirecto (Art. 62 CST; SL 83046/2021, CSJ). Caducidad de la acción: 3 años contados desde la ocurrencia de la conducta (Ley 2209/2022). Denuncia penal: si los hechos configuran delitos (injuria, calumnia, lesiones, acoso sexual), se formulan denuncias ante la Fiscalía.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CAUTELAR A LA VÍCTIMA

- Restricción inmediata del contacto directo entre el quejoso y el presunto acosador.
- Ajuste temporal de funciones o puesto de trabajo.
- Acompañamiento psicosocial a través de la ARL o la EPS.
- Reubicación temporal cuando sea procedente y posible.
- Remisión a servicios de salud mental de la EPS (Ley 1616/2013).
- Garantía de no represalia por la denuncia: ninguna medida cautelar podrá interpretarse como sanción a la víctima (T-141/2024).

13. ESPACIOS Y MEDIOS EN QUE PUEDE OCURRIR EL ACOSO

Conforme a la Ley 2466 de 2025, el acoso laboral puede ocurrir en: las instalaciones físicas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila; espacios públicos o privados relacionados con el trabajo; medios de transporte relacionados con las labores; modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto; comunicaciones digitales (correos electrónicos, grupos de WhatsApp, redes sociales y cualquier plataforma tecnológica relacionada con el trabajo); y el entorno doméstico cuando tenga relación directa con la actividad laboral.

14. DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y VIGENCIA

- Esta política será publicada y mantenida visible en las instalaciones físicas y/o digitales de la entidad.
- Su contenido será socializado con todos los trabajadores, aprendices y practicantes al momento de la vinculación y al menos una vez al año.

- Las capacitaciones incluirán el enfoque de género e interseccional exigido por la Ley 2466/2025 y la jurisprudencia constitucional.
- Se entregará copia de esta política a cada trabajador junto con el Reglamento Interno de Trabajo.
- Se capacitará sobre las nuevas conductas de acoso y discriminación incorporadas por la Ley 2466/2025 y el Decreto 0223/2026.

Vigencia: aprobada el 23 de abril de 2026, en plena vigencia desde el 2 de mayo de 2026. Será revisada y actualizada ante cambios normativos sustanciales, cuando los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial (Res. 2404/2019) así lo recomienden, o ante cambios en la estructura organizacional.

CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA

Representante Legal | Directora Administrativa y Financiera
Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila – Neiva, Huila

CAPÍTULO XXX • POL-SST-002 v02 | 2026 | Actualizada: Decreto 0223/2026

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Ley 2365/2024 • Ley 2466/2025 • Decreto 405/2025 • Res. 3461/2025 • Decreto 0223/2026

La Junta declara tolerancia CERO frente a cualquier manifestación de acoso sexual, independientemente del cargo, la modalidad de vinculación, el sexo, el género o la identidad sexual de las personas involucradas. IMPORTANTE (Res. 3461/2025 y T-104/2025): el Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia en casos de acoso sexual, pues estas conductas no son conciliables. La alta dirección o Talento Humano deben tramitarlas directamente mediante el procedimiento autónomo establecido en esta política.

1. OBJETO Y ALCANCE

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, detectar, atender y sancionar toda forma de acoso sexual en el entorno laboral de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la normativa concordante, garantizando ambientes de trabajo seguros, dignos y libres de violencia para todas las personas.

Esta política aplica, conforme al art. 7 de la Ley 2365/2024, el art. 18 de la Ley 2466/2025 y el Decreto 0223/2026, independientemente de la naturaleza del vínculo, a:

- Trabajadores con contrato laboral (término fijo, indefinido, de obra o labor).
- Contratistas de prestación de servicios, independientes y sus empleados.
- Pasantes, practicantes (vinculación formativa), aprendices SENA y becarios — en todas las fases de su contrato (Decreto 0223/2026).
- Personas voluntarias, en formación o en búsqueda de empleo que interactúen con la Junta.
- Personas postulantes a cargos o contratos (acoso en procesos de selección).
- Miembros de la Junta, director administrativo, médicos calificadoros y profesionales de apoyo.
- Personas externas: proveedores, usuarios, visitantes y demás personas que interactúen en las instalaciones o en actividades institucionales físicas o virtuales.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO VIGENTE

Normas constitucionales e internacionales: Constitución Política, Arts. 13, 25, 43 y 53. Convenio 190 OIT (2019), ratificado mediante Ley 2230/2022. CEDAW (Ley 51/1981). Convención de Belém do Pará (Ley 248/1995).

Legislación nacional: Ley 1010/2006; Ley 1257/2008 (tipifica el acoso sexual como delito, Art. 210A Código Penal); Ley 2209/2022; Ley 2230/2022; LEY 2365 DE 2024 (ley especial de acoso sexual laboral: define el acoso sexual, establece obligaciones explícitas a los empleadores, prohíbe el despido de la víctima denunciante dentro de los 6 meses siguientes a la queja, establece multas de 1 a 5.000 SMLDD por despido retaliatorio); LEY 2466 DE 2025, Cap. III, arts. 16 a 21 (amplía la protección a trabajadores informales, pasantes, aprendices, personas en búsqueda de empleo y despedidas).

Normativa reglamentaria: Res. 2646/2008; Decreto 1072/2015; Circular 026/2023; DECRETO 405/2025 (reglamenta la escala de multas por despido de víctimas denunciantes de acoso sexual); RESOLUCIÓN 3461/2025 (el Comité de Convivencia NO es competente en casos de acoso sexual; fija 65 días calendario como plazo máximo); DECRETO 0223/2026 (reglamenta prácticas laborales y contrato de aprendizaje; confirma expresamente que las disposiciones de la Ley 2365/2024 sobre acoso sexual aplican a pasantes, practicantes y aprendices independientemente de su modalidad de vinculación; la Junta patrocinadora debe implementar los protocolos de acoso sexual respecto de estos).

3. JURISPRUDENCIA APLICABLE

T-104/2025: el Estado vulnera el derecho al trabajo digno cuando no crea rutas de prevención de violencia de género; el Comité de Convivencia no es apto para manejar casos de acoso sexual. T-141/2024: no renovar contrato como represalia por denuncia constituye vulneración de derechos fundamentales; la investigación debe incorporar perspectiva de género. T-415/2023: las empresas deben contar con protocolos institucionales para la prevención y atención del acoso sexual. T-400/2022: la denuncia de acoso sexual exige un enfoque diferencial y de género. T-198/2022: las entidades están obligadas a expedir protocolos oportunos, preventivos y con enfoque de género. T-452/2022: la presentación de una denuncia de acoso otorga fuero de estabilidad reforzada. SL212/2023 (CSJ) y Casación Laboral 2018: califican el hostigamiento verbal y el coqueteo no deseado como acoso sexual sancionable.

REGLA PRÁCTICA: conforme a la T-104/2025 y la Resolución 3461/2025, el Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia en casos de acoso sexual, pues estas conductas no son conciliables. La Junta debe mantener un procedimiento autónomo, separado del Comité, para la atención de estas situaciones.

4. DEFINICIÓN LEGAL Y MODALIDADES (Art. 2, Ley 2365/2024)

Acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ASPECTOS CLAVE: (i) basta con que ocurra UNA sola vez para configurarse; no requiere reiteración. (ii) abarca relaciones de poder tanto verticales (jefe–subalterno) como horizontales (entre pares). (iii) incluye orientación e identidad sexual como factores de poder. (iv) no requiere daño físico comprobable ni que la conducción haya sido rechazada expresamente.

Modalidades: (i) Quid pro quo (de intercambio): la aceptación o rechazo de una conducta sexual se usa como base para una decisión laboral (contratación, ascenso, renovación, permanencia, evaluación, asignación de tareas o beneficios). (ii) Ambiente hostil: la conducta sexual crea un entorno intimidatorio, ofensivo, humillante o degradante que afecta el desempeño laboral, aunque no haya solicitud explícita. (iii) Virtual o digital: hostigamiento, envío de material sexual, insinuaciones o seguimiento acosador mediante correo electrónico, WhatsApp, redes sociales u otras plataformas digitales.

Catálogo de conductas constitutivas: solicitudes o insinuaciones de favores sexuales, explícitas o implícitas; tocamientos, roces, abrazos, besos o cualquier contacto físico de carácter sexual no consentido; comentarios, chistes, burlas, gestos obscenos o miradas lascivas de connotación sexual; envío de imágenes, videos, audios, memes o mensajes de contenido sexual no solicitados; exposición de material pornográfico o exhibicionismo; promesas de beneficios laborales condicionadas a relaciones sexuales o favores eróticos; amenazas veladas o directas por el rechazo de proposiciones sexuales; seguimiento físico o virtual, vigilancia, espionaje o acecho de carácter sexual; preguntas o comentarios intrusivos sobre la vida sexual, el cuerpo o la orientación sexual.

5. PRINCIPIOS RECTORES

(1) Dignidad humana: toda persona merece trato respetuoso e igualitario, independientemente de su cargo, género, orientación sexual o tipo de vinculación. (2) Tolerancia cero: ninguna manifestación de acoso sexual es tolerable, sea leve o grave, aislada o reiterada. (3) Perspectiva de género: las situaciones se analizan reconociendo las relaciones de poder históricamente desiguales y el impacto diferenciado de la violencia sobre mujeres, personas LGBTQ+ y grupos vulnerables. (4) Confidencialidad: todas las actuaciones serán manejadas con estricta reserva, protegiendo la identidad de las partes. (5) No revictimización: los procedimientos no someterán a la víctima a cuestionamientos sobre su conducta, vestimenta, relaciones o credibilidad sin justificación objetiva. (6) Celeridad: máximo 65 días calendario (Res. 3461/2025). (7) Debido proceso: el presunto acosador tiene derecho a conocer los cargos, presentar descargos y aportar pruebas. (8) Pro-persona y pro-víctima: en caso de duda, se prefiere la interpretación que mejor proteja a quien alega el acoso (art. 3, Ley 2365/2024). (9) No discriminación: la política protege a toda persona sin distinción de género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, discapacidad o modalidad contractual.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR (Art. 11, Ley 2365/2024)

- Crear y mantener esta política interna de prevención, reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención.
- Establecer un procedimiento confidencial, imparcial y expedito para la recepción, investigación y sanción del acoso sexual, SEPARADO del Comité de Convivencia Laboral.
- Adoptar medidas de protección inmediata a favor de la víctima mientras dura la investigación.
- Garantizar la continuidad laboral de la víctima denunciante y prohibir expresamente el despido retaliatorio.
- Capacitar a todo el personal al menos una vez al año en prevención del acoso sexual y violencia de género.
- Reportar al Ministerio del Trabajo las sanciones impuestas por acoso sexual.
- Coordinarse con las ARL para la gestión del riesgo psicosocial asociado al acoso (art. 10, Ley 2365/2024).
- Incluir la prevención del acoso sexual en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST y en el reglamento interno.
- Extender las protecciones de esta política a los aprendices en fase práctica y practicantes (vinculación formativa) regulados por el Decreto 0223/2026.

7. PROTECCIÓN ESPECIAL A LA VÍCTIMA DENUNCIANTE

FUERO DE PROTECCIÓN (Ley 2365/2024, Art. 14): se presume como represalia el despido efectuado durante el trámite del proceso o dentro de los SEIS (6) MESES siguientes a la interposición de la queja. El empleador que despida a una víctima denunciante puede ser sancionado con multa de 1 a 5.000 SMLDD (Decreto 405/2025).

Derechos de la víctima (Ley 2365/2024 y jurisprudencia T-141/2024, T-400/2022): (1) ser atendida con respeto, sin cuestionamiento por su conducta, apariencia o relaciones personales; (2) recibir información clara y oportuna sobre el procedimiento y el estado de su caso; (3) acceder a medidas de protección inmediata (separación, reubicación, cambio de horario) mientras dure la investigación; (4) mantener la confidencialidad de su identidad en la medida de lo posible procesalmente; (5) no ser trasladada, sancionada, no renovada ni perjudicada en sus condiciones laborales como consecuencia de la denuncia; (6) solicitar acompañamiento psicosocial de la ARL o de instituciones especializadas; (7) recusar a cualquier integrante del Equipo Investigador que no le ofrezca garantías de imparcialidad; (8) ser informada de la decisión adoptada, las sanciones impuestas y las acciones de seguimiento; (9) interponer denuncia penal simultáneamente con el proceso interno; (10) contar con estabilidad laboral reforzada durante los 6 meses posteriores a la denuncia.

8. CANALES DE DENUNCIA

Denuncia escrita: dirigida a la Dirección Administrativa y Financiera; puede ser anónima; se radica con número único de caso. Verbal directa: comunicación oral a Talento Humano, quien levanta acta de declaración; la víctima puede solicitar atención de una persona del mismo género. Correo electrónico institucional: cuenta habilitada con acceso restringido; confidencialidad garantizada; respuesta de confirmación en máximo 2 días hábiles. Canal externo – Min. Trabajo: Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Huila (Neiva); también: Defensoría del Pueblo, Procuraduría, Fiscalía General. Denuncia penal: ante la Fiscalía General de la Nación, por el delito de acoso sexual tipificado en el art. 210A del Código Penal (Ley 1257/2008); puede ejercerse simultáneamente con la denuncia interna.

9. PROCEDIMIENTO AUTÓNOMO DE ATENCIÓN (separado del Comité de Convivencia)

Etapas: (1) Recepción y radicación: Talento Humano / Alta Dirección recibe la denuncia, asigna número de radicado y confirma recepción [plazo: inmediato]. (2) Medidas de protección inmediata: se evalúa separación física, reasignación de funciones, cambio de horario u otras medidas cautelares a favor de la víctima [plazo: 24 horas]. (3) Apertura de investigación: la Presidencia designa un Equipo Investigador de al menos 2 personas imparciales, con perspectiva de género; si el denunciado es de la dirección, se remite al Min. Trabajo [plazo: 5 días hábiles]. (4) Investigación: se recogen pruebas, se entrevista a las partes y testigos garantizando confidencialidad; se aplica perspectiva de género [plazo: máx. 30 días hábiles]. (5) Descargos: el presunto acosador es notificado de los cargos y tiene derecho a presentar descargos y pruebas de defensa [plazo: 5 días hábiles]. (6) Informe y decisión: el Equipo Investigador presenta informe motivado; la Presidencia adopta la decisión e impone sanción si es procedente [plazo: 10 días hábiles]. (7) Seguimiento y cierre: se verifica cumplimiento de sanción, bienestar de la víctima, ausencia de represalias y registro en expediente [plazo: 30 días posteriores].

PLAZO TOTAL MÁXIMO: 65 días calendario contados desde la recepción de la queja formal, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

10. SANCIONES

Sanciones internas: (i) Leve (comentarios, chistes, insinuaciones verbales aisladas sin contacto físico): amonestación escrita + capacitación obligatoria de 8 horas en género y acoso. (ii) Moderada (contacto físico no deseado, envío de contenido sexual, hostigamiento reiterado, quid pro quo): suspensión sin remuneración + reubicación laboral + informe al Ministerio del Trabajo. (iii) Grave (chantaje sexual, abuso de autoridad, actos físicos de naturaleza sexual, violencia): terminación del contrato / desvinculación con justa causa + denuncia penal ante la Fiscalía.

Sanciones externas aplicables al empleador (Ley 2365/2024 y Decreto 405/2025): multa de 1 a 5.000 SMLDD por despedir a la víctima denunciante durante el proceso o en los 6 meses siguientes a la queja; sanciones del Inspector del Trabajo por incumplimiento de las obligaciones del art. 11 de la Ley 2365/2024 (no contar con política, no investigar, no capacitar); responsabilidad penal del empleador o

del acosador por el delito de acoso sexual (art. 210A Código Penal, pena de 1 a 3 años de prisión, agravada si hay relación de autoridad); responsabilidad civil y laboral por daños y perjuicios a la víctima.

11. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

- Los expedientes serán custodiados por Talento Humano con acceso restringido y numeración reservada.
- Solo tendrán acceso las personas directamente involucradas y las autoridades competentes.
- Ninguna información del proceso podrá ser compartida con terceros no autorizados ni usada para fines distintos a la investigación.
- La violación de la confidencialidad constituye falta disciplinaria grave, sancionable de forma independiente.
- Los documentos del proceso serán conservados por un periodo mínimo de cinco (5) años.

12. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

- Publicación en la página web institucional y cartelera físicas.
- Entrega digital o física a cada persona vinculada al inicio de la relación laboral o contractual, incluyendo aprendices y practicantes.
- Socialización en jornadas de inducción, reinducción y capacitación anual obligatoria.
- Inclusión en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos o órdenes de prestación de servicios.

Vigencia: aprobada el 23 de abril de 2026, en plena vigencia desde el 2 de mayo de 2026. Será revisada y actualizada al menos una vez al año o cuando se produzcan cambios normativos o jurisprudenciales significativos.

CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA

Representante Legal | Directora Administrativa y Financiera
Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila – Neiva, Huila

CAPÍTULO XXXI • JRC-PG-001 v2.0 | Vigente desde 02/05/2026 | Actualizada: Decreto 0223/2026 **POLÍTICA DE GÉNERO, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Ley 2365/2024 • Ley 2466/2025 • Jurisprudencia CC 2023-2024 • Decreto 0223/2026

Esta política se actualiza en su versión 2.0 para incorporar la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual Laboral), la jurisprudencia constitucional 2023-2024 y el Decreto 0223 de 2026 (prácticas laborales y contrato de aprendizaje). Forma parte integral del Reglamento Interno de Trabajo.

1. OBJETO

Establecer el marco institucional de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila para garantizar la igualdad de trato, oportunidades y derechos entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas, en todas las dimensiones de la relación laboral y en la prestación de sus servicios, eliminando toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el género, de conformidad con los principios del Derecho Laboral colombiano vigentes en 2026.

2. ALCANCE

Esta política aplica a: la totalidad del personal vinculado mediante contrato de trabajo; los contratistas de prestación de servicios (quienes conforme a la Ley 2365/2024 están protegidos frente al acoso sexual laboral); los integrantes de la junta médica; los aprendices en fase práctica y practicantes en vinculación formativa regulados por el Decreto 0223 de 2026 (quienes gozan de estabilidad laboral reforzada en todas sus modalidades, incluida la protección a la maternidad); los procesos de selección, contratación, formación, evaluación y desvinculación del talento humano; la atención y prestación de servicios a los usuarios del Sistema General de Seguridad Social Integral; y las comunicaciones digitales y telemáticas relacionadas con el trabajo (Convenio OIT C190 y Ley 2365/2024).

3. MARCO NORMATIVO VIGENTE

Normas constitucionales: Constitución Política, Arts. 13, 43 y 53. Instrumentos internacionales: CEDAW (Ley 51/1981); Convenio Belém do Pará (Ley 248/1995); Convenio OIT N.º 111; Convenio OIT C190 (Ley 2230/2022).

Leyes nacionales principales: Ley 581/2000 (cuotas); Ley 823/2003; Ley 1010/2006 (modificada por Ley 2209/2022 y Ley 2466/2025); Ley 1257/2008; Ley 1496/2011 (igualdad salarial); Ley 1752/2015; Ley 1822/2017 (maternidad: 18 semanas); Ley 1861/2017 (paternidad: 8 días hábiles); Ley 2101/2021 (jornada 42 horas); Ley 2160/2021 (salas de lactancia); Ley 2191/2022 (desconexión digital); Ley 2281/2023 (Ministerio de Igualdad); Ley 2365 de 2024 (acoso sexual; fuero de protección 6 meses; reporte SIVIGE); Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral (eleva la igualdad de género a principio del Derecho Laboral; amplía el concepto de acoso; crea Subcomisión de Género); CONPES 4080 de 2022.

Decretos y resoluciones: Decreto 1072/2015 (DUR Laboral, SG-SST); Decreto 1710/2020; Res. 2646/2008; Res. 3461/2025. DECRETO 0223 DE 2026: reglamenta las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje; los aprendices en fase práctica o en formación dual gozan de estabilidad laboral reforzada en todas sus modalidades (incluida protección a la maternidad); la Junta patrocinadora no podrá terminar el contrato de aprendizaje de una aprendiz embarazada sin autorización del inspector de trabajo (T-312/23, T-347/24); los practicantes en vinculación formativa deben recibir trato igualitario y no discriminatorio.

4. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL VINCULANTE (2023-2024)

SU-075/2018 (reiterada 2023-2024): estabilidad laboral reforzada; aplica a todas las modalidades contractuales; la presunción de despido discriminatorio opera cuando el empleador conocía el embarazo. T-186-23: la protección de la mujer embarazada aplica también en contratos de prestación de servicios. T-312-23: el empleador debe obtener autorización del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada, aún alegando justa causa. T-100-24: perspectiva de género en calificación; las decisiones médico-laborales de calificación deben orientarse con perspectiva de género. T-149-24: la expiración del plazo del contrato a término fijo no es por sí sola causal suficiente para terminarlo cuando la trabajadora está embarazada. T-189-24: los operadores de justicia —incluidos los órganos de calificación— deben incorporar perspectiva de género en sus decisiones. T-202-24: exigir prueba de embarazo es inconstitucional y genera derecho a indemnización de perjuicios morales. T-347-24: la carga de la prueba es del empleador para demostrar que la terminación no obedeció al embarazo. T-356-24: la estabilidad reforzada no se pierde cuando el cargo entra a concurso de méritos.

IMPACTO DEL DECRETO 0223/2026: Los aprendices en fase práctica o en formación dual gozan de estabilidad laboral reforzada en todas sus modalidades. Esto incluye la protección a la maternidad: la Junta no podrá terminar el contrato de aprendizaje de una aprendiz embarazada sin autorización del inspector de trabajo (T-312/23, T-347/24 en concordancia con el Decreto 0223/2026).

5. PRINCIPIOS RECTORES

6.1 Igualdad y No Discriminación: ninguna persona podrá ser tratada de manera desfavorable debido a su sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad o condición de víctima de violencias basadas en género; la Ley 2466/2025 lo consagra expresamente como principio del Derecho Laboral colombiano. 6.2 Equidad: se adoptarán medidas de acción afirmativa que compensen las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, garantizando resultados justos y equitativos, no solo trato idéntico. 6.3 Perspectiva de Género: conforme a la jurisprudencia constitucional reiterada (T-100/24, T-189/24), todas las decisiones de la Junta incorporarán el enfoque de género como herramienta analítica y de interpretación. 6.4 Transversalidad: el enfoque de género se incorpora en todos los procesos organizacionales: planeación estratégica, gestión del talento humano, comunicaciones, atención al ciudadano y gestión documental. 6.5 Dignidad y Vida Libre de Violencias: se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia psicológica, física o económica; el acoso sexual se configura con un solo acto (Ley 2365/2024) y puede ocurrir en cualquier espacio relacionado con el trabajo, incluyendo entornos digitales. 6.6 Pro Víctima y No Revictimización: en la atención de situaciones de acoso o discriminación, toda duda se resolverá a favor de la persona denunciante; se prohíbe la revictimización, la confrontación de la víctima con el presunto agresor y los actos de censura contra quien visibilice públicamente actos de acoso. 6.7 Confidencialidad y Debido Proceso: las situaciones reportadas serán tratadas con estricta confidencialidad; las publicaciones institucionales de datos sobre quejas y sanciones deberán ser anonimizadas para proteger la intimidad de las partes (Ley 2365/2024, art. 10).

6. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

6.1 Selección y Vinculación Laboral

- Los procesos de selección se basarán exclusivamente en competencias, méritos y aptitudes para el cargo.
- Prohibición absoluta de exigir prueba de embarazo como requisito de vinculación o permanencia (T-202/24: su exigencia genera derecho a indemnización de perjuicios morales).
- Prohibición de formular preguntas sobre planes reproductivos, estado civil o situación de embarazo en entrevistas de selección.
- Las convocatorias laborales utilizarán lenguaje incluyente y no discriminatorio.

6.2 Igualdad Salarial y Registro de Remuneración

- Se garantizará la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñen funciones de igual valor (Ley 1496/2011).
- Se llevará el registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase, tipo y forma contractual.
- Cada dos años se realizará un análisis interno de brechas salariales por género, con informe a la dirección.

6.3 Jornada Laboral y Conciliación

- Se implementará plenamente la jornada de 42 horas semanales conforme a la Ley 2101 de 2021 (plena implementación: finales de 2026).
- Se respetará el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral (Ley 2191/2022), con especial consideración para trabajadoras con roles de cuidado.
- Se promoverán modalidades de trabajo flexible que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.

6.4 Protección a la Maternidad y Paternidad

- Se garantizará plenamente la licencia de maternidad (18 semanas, Ley 1822/2017) y la de paternidad (8 días hábiles, Ley 1861/2017).

- Se respetará la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada o en período de lactancia: todo despido de trabajadora embarazada se presume discriminatorio y la carga de la prueba corresponde al empleador (SU-075/18 reiterada en T-149/24, T-347/24).
- La estabilidad laboral reforzada aplica a contratos de prestación de servicios (T-186/23) y a los contratos de aprendizaje en fase práctica y formación dual (Decreto 0223/2026).
- Para terminar el contrato de trabajadora o aprendiz embarazada, aun alegando justa causa, se requerirá autorización previa del inspector de trabajo (T-312/23).
- Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la lactancia materna en el lugar de trabajo conforme a la Ley 2160 de 2021.

6.5 Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual

- Se mantiene actualizado el Reglamento Interno de Trabajo para incorporar las definiciones de acoso laboral (Ley 2466/2025, arts. 16-21), la definición de acoso sexual (Ley 2365/2024) y las disposiciones del Decreto 0223/2026.
- La Política Interna Específica de Prevención del Acoso Sexual se refleja en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales y los protocolos de atención (art. 10, Ley 2365/2024).
- Ante una queja de acoso sexual, si el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja se presentará directamente ante la Inspección de Trabajo (Ley 2365/2024).
- Se garantizará el fuero de protección a la víctima de acoso sexual: todo despido dentro de los 6 meses siguientes a la interposición de la queja se presumirá retaliatorio y dará lugar a multa entre 1 y 5.000 salarios mínimos diarios (Ley 2365/2024, Decreto 405/2025).
- Semestralmente se publicará el número de quejas y sanciones en forma anonimizada y se reportará al SIVIGE dentro de los últimos 10 días del semestre (Ley 2365/2024, art. 10).
- Se prohíbe la discriminación contra trabajadores y aprendices víctimas de violencias basadas en género (Ley 2466/2025).
- El Comité de Convivencia Laboral recibirá capacitación anual específica sobre las nuevas normas de acoso laboral y sexual.

6.6 Formación y Desarrollo del Talento Humano

- Se incluirá en el Plan de Formación Anual al menos dos actividades sobre equidad de género: una sobre prevención del acoso laboral y sexual (actualización con Ley 2466/2025, Ley 2365/2024 y Decreto 0223/2026) y una sobre perspectiva de género en la calificación de invalidez.
- Se promoverán espacios de sensibilización sobre masculinidades, roles de género, cuidado y corresponsabilidad familiar.
- El personal médico y administrativo recibirá formación en perspectiva de género aplicada a la calificación de pérdida de capacidad laboral, conforme a los lineamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional (T-100/24, T-189/24).

6.7 Enfoque de Género en la Calificación de Invalidez

- Reconocimiento de las particularidades de las enfermedades y lesiones que afectan de manera diferencial a mujeres y hombres (incluidas las enfermedades laborales relacionadas con roles de género).
- Atención diferenciada a víctimas de violencia basada en género que presenten casos para calificación.
- Aplicación del principio pro víctima y de la perspectiva de género en la valoración de casos, conforme al mandato de la Corte Constitucional (T-189/24).
- Confidencialidad y trato digno durante todas las diligencias de calificación.

7. CONDUCTAS EXPRESAMENTE PROHIBIDAS

- Tomar decisiones de vinculación, promoción, asignación de funciones o terminación del contrato basadas en el género, el embarazo, la maternidad, la paternidad, la identidad de género o la condición de víctima de violencias basadas en género (Ley 2466/2025).
- Exigir prueba de embarazo como condición de vinculación o permanencia (inconstitucional – T-202/24).
- Realizar preguntas sobre planes reproductivos o de maternidad/paternidad en procesos de selección.
- Establecer diferencias salariales entre hombres y mujeres sin justificación objetiva (Ley 1496/2011).
- Ejercer o tolerar cualquier forma de acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo, en espacios digitales o en trayectos relacionados con el trabajo (Ley 1010/2006 reformada; Ley 2365/2024).
- Impedir o dificultar el ejercicio de la licencia de maternidad o paternidad.
- Tomar represalias contra quienes formulen quejas por discriminación, acoso laboral o acoso sexual; el despido dentro de los 6 meses siguientes a una queja de acoso sexual se presume retaliatorio (Ley 2365/2024).
- Despedir a una trabajadora o aprendiz embarazada sin autorización previa del inspector de trabajo, incluso alegando justa causa (T-312/23, Decreto 0223/2026).
- Discriminar a trabajadores, aprendices o practicantes víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a esas circunstancias (Ley 2466/2025, Decreto 0223/2026).
- Realizar actos de revictimización, censura o confrontación de la víctima con el presunto acosador durante el trámite de una queja (Ley 2365/2024).

8. MECANISMOS DE REPORTE, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

La Junta establece los siguientes canales en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025: (i) Canal ante el Comité de Convivencia Laboral: mediante comunicación escrita, verbal o electrónica; cualquier medio es válido para interponer la queja (art. 11, Ley 2365/2024). (ii) Canal ante la Dirección Administrativa: confidencial, disponible para situaciones en que la queja ante el Comité no sea posible o adecuada. (iii) Canal ante la Inspección de Trabajo: cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico de la entidad (Ley 2365/2024). (iv) Canal ante la Fiscalía General de la Nación: la Junta informará a la víctima su facultad de acudir directamente a la Fiscalía, sin que la queja interna sea requisito de procedibilidad.

Garantías para la persona denunciante (Ley 2365/2024, art. 13): trato libre de estereotipos de género; acceso a atención emocional y psicológica a través de la ARL; protección frente a retaliaciones (el despido en los 6 meses siguientes a la queja se presume retaliatorio y dará lugar a multa de 1 a 5.000 salarios mínimos diarios); evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada; derecho a terminar el contrato sin previo aviso ni sanción, cuando la víctima así lo manifieste expresamente; confidencialidad y no revictimización durante todo el proceso.

9. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y REPORTE

Distribución de cargos por género (% mujeres / % hombres): anual, Dirección Administrativa, registro interno. Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres por nivel: cada 2 años, Dirección Administrativa, Ley 1496/2011. N° de quejas por acoso laboral recibidas, tramitadas y resueltas: semestral, Comité de Convivencia, Ley 2466/2025. N° de quejas por acoso sexual reportadas al SIVIGE ★: semestral, Dirección Administrativa, Ley 2365/2024. % de personal capacitado en equidad de género y prevención del acoso: anual, Dirección Administrativa, Plan de formación. N° de licencias de maternidad/paternidad otorgadas vs. solicitadas: anual, Dirección Administrativa, registro interno. N° de denuncias por discriminación en procesos de selección: anual, Dirección Administrativa, registro interno.

Cumplimiento de la jornada de 42 horas (Ley 2101/2021): semestral, Dirección Administrativa, Ley 2101/2021.

★ Indicador de reporte obligatorio al SIVIGE conforme a la Ley 2365 de 2024.

10. VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política fue aprobada de manera unánime en sesión plenaria de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, celebrada en la ciudad de Neiva el día veintitrés (23) de abril de dos mil veintiséis (2026), y entra en plena vigencia a partir del dos (2) de mayo de 2026, con carácter obligatorio para todos los miembros, colaboradores, trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas vinculadas a esta institución.

Se revisará y actualizará cuando: (i) se produzcan cambios normativos relevantes en materia de género, derechos laborales o jurisprudencia constitucional; (ii) los indicadores de seguimiento evidencien la necesidad de ajustes; (iii) la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación (creada por Ley 2466/2025) emita nuevos protocolos o estándares aplicables; (iv) el Ministerio de Igualdad y Equidad (Ley 2281/2023) expida lineamientos que así lo requieran.

11. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

- Publicación en la página web de la Junta.
- Entrega a cada trabajador al momento de su vinculación, con constancia escrita de recibo.
- Inclusión en contratos de prestación de servicios como cláusula de referencia o anexo (exigencia Ley 2365/2024 para contratistas).
- Divulgación en el proceso de inducción y reinducción, incluyendo a aprendices y practicantes del Decreto 0223/2026.
- Publicación en los canales digitales institucionales.
- Disponible para consulta de los usuarios del servicio.



CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA

Representante Legal | Directora Administrativa y Financiera
Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila – Neiva, Huila