

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S.**

**TÍTULO I
DESTINATARIOS, CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA**

**CAPÍTULO I
DESTINATARIOS**

ARTÍCULO 1 - OBLIGATORIEDAD. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S.**, con domicilio principal en la carrera 17 N° 166-72 de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. 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, sólo puede ser favorable al trabajador.

**CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 2 - REQUISITOS MÍNIMOS DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa **AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante cumpliendo con el perfil del cargo vacante, y anexar los siguientes documentos:

1. Formato de hoja de vida o currículum.
2. Cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
4. Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. Pasado judicial, antecedentes disciplinarios y fiscales.
6. Vacunas solicitadas de acuerdo con el cargo.
7. Los documentos que se requieran para la vinculación del trabajador y su grupo familiar al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.
8. Certificados de estudios cursados, título y tarjeta profesionales cuando aplique.
9. Examen médico de ingreso el cual será asumido por el empleador.
10. Los aspirantes o candidatos deberán diligenciar el formato de conocimiento del aspirante en el cual deberá informar al momento de su diligenciamiento si tiene dentro de la empresa familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el fin de cumplir con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la Compañía.
11. Los aspirantes o candidatos deberán diligenciar el formato de conocimiento del aspirante en el cual deberá informar al momento de su diligenciamiento los datos solicitados por el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
12. Los aspirantes o candidatos deberán diligenciar el formato de conocimiento del aspirante en el cual deberá informar al momento de su diligenciamiento si tiene algún conflicto de intereses derivado de su relación como accionista, o familiar de un accionista que funja como proveedores de bienes y servicios en la compañía.
13. No tener ni haber tenido ningún reporte en el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género – SIVIGE
14. No estar registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM
15. No estar registrados en listas restrictivas / vinculantes relacionadas con LA/FT

16. Cualquier otro documento adicional que se requieran de acuerdo con las características del cargo.

2.1. PARA CONTRATAR EXTRANJEROS: Si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. La presentación de la Visa de trabajo que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
2. Contar con cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
3. Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre su vinculación, contratación o admisión y su desvinculación a la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la iniciación o terminación de labores.
4. Si la persona tiene una profesión regulada que requiera de una Matrícula Especial que otorgan los Consejos Profesionales para el ejercicio de cada profesión de cada área del conocimiento, deberá allegar el certificado de inexistencia de antecedentes disciplinarios y vigencia de la tarjeta profesional.
5. El empleador o contratante debe asumir los gastos de regreso del colaborador extranjero y su familia o beneficiarios siempre y cuando el colaborador extranjero sea contratado en el exterior para realizar una actividad en Colombia. (Artículo 2.2.1.11.5.7 del D. 1067 de 2015).
6. La empresa se obliga a registrar a los colaboradores extranjeros que se encuentren a su cargo mediante la plataforma RUTEC, la cual debe hacerse dentro de los veinte (20) siguientes a la vinculación o suscripción del contrato con un extranjero. (Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 en concordancia con el Decreto 1288 de 2018).
7. La empresa realizará el registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) de que trata la Resolución 1238 de 2018 Expedida por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

PARÁGRAFO 1º - El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "*datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca*". (**L. 13/72, art. 1º**); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (**Constitución Política, art. 43; Convenio N.º 111 de la OIT, arts. 1º y 2º, Min. Trabajo, Res. 3941/94**), el examen de sida (**D. Reg. 559/91, art. 22**), ni la libreta militar (**D. 2150/95, art. 111**).

PARAGRAFO 2º. El aspirante consiente que la empresa verifique la información contenida en su hoja de vida y demás documentos suministrados por el aspirante, autorizará mediante el formato correspondiente el tratamiento de sus datos personales conforme lo dispone la ley 1581 de 2012, sus complementaciones, modificaciones, subrogaciones o derogaciones.

PARÁGRAFO 3º. La Empresa podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante cumple las necesidades exigidas en el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de estas y su desempeño en cada labor.

PARÁGRAFO 4º. La Empresa podrá admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores afectados de enfermedad existente en el momento de entrar a su servicio, de conformidad con los artículos 340, 341 y 342 del Código Sustantivo del Trabajo y de las disposiciones que los reglamentan.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3 - PERÍODO DE PRUEBA. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo **(CST, art. 76)**.

ARTÍCULO 4 - FORMA DE ESTIPULACIÓN. 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 **(CST, art. 77, núm. 1º)**.

ARTÍCULO 5 - TÉRMINO DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, 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, - *por ejemplo, un contrato a término fijo de 3 meses / 90 días / no puede tener un periodo de prueba superior a 18 días* -. 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 **(L. 50/90, art. 7º)**.

ARTÍCULO 6 - TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN 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 y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones **(CST, art. 80)**.

TÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO I CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7 - DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, de naturaleza obligatoriamente escrita. Se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 0223 de 2026. Mediante este contrato, una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa. Esta relación podrá tener una duración determinada no superior a tres (3) años.

ARTÍCULO 8 - OBJETO Y FUNDAMENTO LEGAL. La presente cláusula regula la vinculación, condiciones, derechos y obligaciones de los aprendices y estudiantes en práctica que desarrollen su proceso de formación en la compañía, de conformidad con lo establecido en: El Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2003, Ley 2043 de 2020, Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), artículos 24, 25 y concordantes; demás normas complementarias y reglamentarias.

ARTÍCULO 9 - NATURALEZA DE LA RELACIÓN. Conforme a la Ley 2466 de 2025, la vinculación de aprendices del SENA, así como de estudiantes de programas técnicos, tecnológicos, profesionales y de formación para el trabajo, se entenderá como relación laboral especial de aprendizaje, con fines formativos y sin ánimo de lucro para el aprendiz.

Dicha relación se formalizará mediante contrato de aprendizaje laboral por escrito, en el cual se especificarán:

1. Nombre del empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 10 – APOYO DE SOSTENIMIENTO. De conformidad con el Decreto 0223 de 2026, la remuneración o apoyo de los aprendices será la siguiente:

*** Etapa Lectiva:** Equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).

*** Etapa Práctica** (Técnicos/Tecnólogos): Equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).

- Estudiantes Universitarios: El apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) en cualquier etapa de la práctica.

*** Naturaleza:** Estos valores tienen naturaleza no salarial para efectos de aportes parafiscales, pero serán base para el cálculo de aportes a salud, riesgos laborales y pensión (esta última solo en etapa práctica).

ARTÍCULO 11 - AFILIACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. La empresa garantizará la afiliación del aprendiz a: Sistema General de Seguridad Social en Salud, Sistema General de Riesgos Laborales, Sistema General de Pensiones (únicamente en la etapa productiva), Los aportes serán realizados en la proporción y forma establecidas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 12 - JORNADA DE FORMACIÓN. La jornada del aprendiz será la establecida en el contrato y no podrá exceder los límites legales. En el caso de practicantes o aprendices menores de edad, se aplicarán los límites estrictos del Decreto 0223 de 2026:

- **Menores entre 15 y 17 años:** No podrán laborar más de seis (6) horas diarias ni treinta (30) horas semanales, y su jornada finalizará máximo a las 18:00 horas.
- **Menores entre 17 y 18 años:** No podrán laborar más de ocho (8) horas diarias ni cuarenta (40) horas semanales, y su jornada finalizará máximo a las 20:00 horas.

ARTÍCULO 13 - DERECHOS DE LOS APRENDICES. Además de los derechos reconocidos por la ley, los aprendices tendrán derecho a:

- a) Recibir inducción en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- b) Ser tratados con respeto, dignidad y sin discriminación.
- c) Acceder a los recursos, equipos y materiales necesarios para su formación.
- d) Recibir una evaluación objetiva y periódica de su desempeño.

ARTÍCULO 14 - OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS APRENDICES. Son obligaciones principales de los aprendices:

- a) Cumplir la jornada, tareas y responsabilidades asignadas.
- b) Acatar las normas internas de la empresa y las del centro de formación.
- c) Mantener la confidencialidad de la información obtenida durante su vinculación.

d) Observar buena conducta, ética profesional y respeto hacia todos los miembros de la organización.

ARTÍCULO 15 - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado en los siguientes casos:

- a) Cumplimiento del plazo pactado o finalización del programa formativo.
- b) Mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.
- d) Inasistencia injustificada reiterada.
- e) Incapacidad física o mental sobreviniente que imposibilite la continuidad del proceso de formación.
- f) Liquidación o cierre definitivo de la empresa, previa notificación.

ARTÍCULO 16- PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS Y PASANTÍAS. Las prácticas formativas que no se desarrollen bajo contrato de aprendizaje estarán reguladas mediante convenio escrito suscrito entre la empresa y la institución educativa correspondiente. Dicho convenio deberá garantizar:

- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Igualdad y no discriminación.
- Protección de datos y confidencialidad.
- Definición de duración, actividades y supervisión.
- En caso de ser remuneradas, dichas prácticas deberán cumplir como mínimo lo establecido en la Ley 2043 de 2020 y demás normas aplicables.

La Empresa reconocerá los derechos morales de autor de los practicantes sobre las obras o productos resultantes de su actividad formativa.

PARÁGRAFO 1° - Todo aprendiz o practicante estará sujeto al presente Reglamento Interno de Trabajo en cuanto sea compatible con la naturaleza de su vinculación y las disposiciones legales que lo regulan.

ARTÍCULO 17 - MONETIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN DE APRENDICES Y PRÁCTICAS FORMATIVAS

En atención a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, la empresa manifiesta que el cumplimiento de la cuota obligatoria de aprendices establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, así como la vinculación de estudiantes en prácticas formativas, podrá efectuarse mediante:

- a) Vinculación directa, a través de la suscripción de contratos de aprendizaje o convenios de prácticas formativas, de conformidad con la normatividad vigente.
- b) Monetización de la cuota obligatoria, consistente en el pago al SENA de la suma determinada conforme a las tarifas y parámetros legales vigentes, para que dicha entidad administre y destine los recursos a la formación profesional integral de los aprendices.

La elección entre la vinculación directa o la monetización será facultad exclusiva de la empresa, y su implementación deberá efectuarse siguiendo los procedimientos internos y las disposiciones legales aplicables, dejando constancia documental de la decisión adoptada.

En ningún caso la aplicación de la monetización eximirá a la empresa del cumplimiento de las demás obligaciones laborales y de formación que le correspondan en virtud de la ley y de los convenios que suscriba.

TÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS
CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 18 - DEFINICIÓN. Son meros 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 de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (**CST, art. 6º**). Al finalizar el contrato de trabajo estos trabajadores tienen derecho al pago de las prestaciones sociales en forma proporcional a los días laborados.

TÍTULO IV
CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 19-A. JORNADAS POR PROYECTOS Y MALLAS DE TURNOS. - Atendiendo a la naturaleza de los servicios de consultoría y monitoreo ambiental, la Empresa podrá ejecutar proyectos específicos ante diversos clientes que requieran horarios diversos, turnos rotativos o jornadas especiales (diurnas, nocturnas o mixtas).

Para estos casos, el horario de trabajo será el que se estipule específicamente en el "Aviso de Comunicación del Proyecto" o documento equivalente, en el cual se definirán las mallas de turnos respectivas. Dicha comunicación será informada a los trabajadores asignados al proyecto con la antelación debida, respetando siempre los límites máximos de la jornada laboral legal, los descansos obligatorios y los recargos de ley a que haya lugar. Las mallas de turnos allí definidas se entienden incorporadas al presente Reglamento para todos los efectos legales durante la vigencia del proyecto respectivo.

ARTICULO 20. La empresa, en el ejercicio de su facultad organizacional y operativa podrá establecer cualquiera de las múltiples jornadas de trabajo existentes en la legislación colombiana, la cual deberá constar en el contrato de trabajo del trabajador, o en otrosí, en caso de tratarse de modificación de la jornada convenida con el trabajador, en todo caso, todas las jornadas laborales establecidas en la ley colombiana indican el máximo de horas laborales permitidas, por lo cual la jornada corresponderá a la que se informe operativamente por su jefe directo.

Teniendo en cuenta las especificaciones técnicas, mantenimiento de equipo, condiciones del tiempo, así como las disposiciones técnicas requeridas por los clientes, la empresa podrá fijar diferentes horarios, de acuerdo con las necesidades y exigencias del servicio, haciendo una distribución técnica de la jornada y del horario, pero con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 21 - ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS O DE CAPACITACIÓN.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la Empresa se encuentra exonerada de destinar dos (2) horas semanales de la jornada de trabajo para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, siempre que la jornada ordinaria ejecutada por los trabajadores sea la máxima legal permisible de cuarenta y dos (42) horas semanales.

En caso de que en la Empresa se pacten jornadas laborales inferiores a la máxima legal, se aplicará la obligación o su exoneración en forma proporcional conforme a las disposiciones normativas expedidas por el Ministerio del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las actividades institucionales de

bienestar laboral y capacitación que voluntariamente programe la Empresa en desarrollo de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 1º - De acuerdo con el anterior horario, el sábado será considerado como un día hábil, y no dejará de serlo por acuerdo entre las partes de ampliar la jornada de trabajo durante los demás días de la semana para no laborar durante este día; en consecuencia, deberá incluirse este día en el conteo para el disfrute de las vacaciones. **(Concepto Min. Trabajo, Oficina Jurídica, Rad. 99129 – 152386/2012).**

PARÁGRAFO 2º - El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana **(CST, art. 161, Lit. C).**

PARÁGRAFO 3º - El empleador podrá modificar unilateralmente el horario de trabajo señalado por razones de conveniencia y operatividad de la Empresa, siempre ajustándose a la ley.

PARAGRAFO 4º - Los trabajadores que por razón de sus funciones tengan que laborar fuera de la sede principal, serán objeto de viáticos y/o compensatorios según sea el caso, los cuales se cancelaran según lo regulado por el artículo 181 del CST, Mod art Ley 50/90

PARÁGRAFO 5º - La empresa previo convenio con sus trabajadores podrá prolongar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda del máximo número de horas legalmente permitido, salvo los contratos de dirección, confianza y manejo, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el sábado. Para los trabajadores que laboran en domingo o festivo, se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente en caso de corresponder a dominicales habituales.

CAPÍTULO II

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22 - TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Conforme lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, a partir del mes de diciembre del año 2025 los horarios de trabajo diurno y nocturno quedara de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las 6 horas (6:00 a.m.), y las 19 Horas (07:00 PM).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 19 horas (07:00 p.m.), y las 6 horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO 1º - Conforme lo establecido por el Artículo 164 del Código Sustantivo del trabajo pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 2º - Conforme lo establecido por el literal d) del Artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

ARTÍCULO 23 - TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es el que se excede de la jornada ordinaria, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, pero éstas no podrán exceder de 2 diarias ni 12 semanales.

ARTÍCULO 24 - AUTORIZACIÓN. El empleador no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente por escrito por el superior y se encuentre dentro de algún plan de trabajo.

ARTÍCULO 25 - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20, literal c de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (**L. 50/90, art. 24**).

ARTÍCULO 26 - PAGO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente mes vencido.

PARÁGRAFO 1º - La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 27 - AUTORIZACIÓN PREVIA. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1º - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se pondrá en el mismo día laborar como horas extras.

ARTÍCULO 28 - DESCANSO EN SÁBADO. Pueden repartirse las 42 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por 2 horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO III
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 29. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º y 6 de enero; 19 de marzo; 1º de mayo; 29 de junio; 20 de julio; 7 y 15 de agosto; 12 de octubre; 1º y 11 de noviembre; 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Cuando el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, no

caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (**L. 51/83, art. 1º**).

ARTÍCULO 30. REMUNERACION EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido, en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales previstas en el artículo 20, literal c de la Ley 50 de 1.990. (artículo 26, ley 789/02)

PARÁGRAFO 1º - Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más de estos días durante el mes calendario (parágrafo 1, art. 179 CST modificado por el art. 14, Ley 2466/25).

PARÁGRAFO 2º - Las partes del contrato podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo, En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 3º - De conformidad a la Ley 2466 de 2025, en su artículo 14 parágrafo Transitorio, se llevará a cabo la implementación Gradual de los recargos, esto es, el recargo del 100% de qué trata el mencionado artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

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

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

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

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

ARTÍCULO 31. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiere realizado, no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario u horas extras (Art 178 del CST).

ARTÍCULO 32 - AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de 12 horas al menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTÍCULO 33 - DURACIÓN. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 25 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

PARÁGRAFO 1º - La Empresa podrá exigir la disponibilidad de sus empleados en días de descanso legalmente obligatorios, debiendo estos presentarse a laborar en un término no superior a 30 minutos contados desde el momento del aviso vía telefónica (a excepción de aquellos trabajadores que vivan a una distancia considerada lejana a las instalaciones de la Empresa, para lo cual se les brindará un tiempo más razonable). En tales casos, el trabajo se remunerará en proporción a las horas laboradas y con los recargos de ley. (CSJ, Sentencia. Casación, mayo 11/68). Los conserjes, porteros, auxiliares administrativos, que laboren por turnos en dichos días, serán objeto de días compensatorios.

ARTÍCULO 34 - SUSPENSIÓN. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, la misma está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o si estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

TÍTULO V VACACIONES

CAPÍTULO ÚNICO VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 35 - DERECHO. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante 1 año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 36 - CONCESIÓN. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 37 - INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 38 - COMPENSACIÓN. Atendiendo lo señalado en el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones previstas, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 39 - ACUMULACIÓN. La Empresa seguirá las siguientes reglas relativas a la acumulación de las vacaciones.

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

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo. (CST, art. 190).

ARTICULO 40 - EMPLEADOS DE CONFIANZA Y MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 41 - SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan **(CST., art. 192)**.

ARTÍCULO 42 - REGISTRO. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas **(D. 13/67, art. 5º)**.

TÍTULO VI PERMISOS Y TRÁMITES

CAPÍTULO ÚNICO PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 43. La Empresa concederá al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997;
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida.
- i) Para la atención médica y citas de diagnóstico o tratamiento derivadas de condiciones de salud menstrual incapacitantes, incluyendo la Endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023. La trabajadora deberá presentar el soporte médico expedido por la EPS o médico tratante. La Empresa adecuará o flexibilizará temporalmente las condiciones o jornadas de trabajo en campo de acuerdo con las recomendaciones médicas emitidas.
- j) Licencia remunerada por diez (10) días hábiles al año para el cuidado de menores de edad con enfermedades o condiciones terminales o cuadros clínicos severos (Ley 2174 de 2021 - Ley Isaac), de conformidad con las condiciones estipuladas en el Artículo 103 del presente reglamento.
- k) Licencia remunerada por incapacidad menstrual: La Empresa concederá licencia remunerada a las trabajadoras que presenten síntomas incapacitantes derivados de su ciclo menstrual, debidamente certificados por el médico tratante o por la EPS a la cual se encuentren afiliadas, en los términos y condiciones previstos en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025. Este beneficio operará de manera independiente y sin perjuicio de la licencia prevista en los literales e) e i) del presente artículo para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis.

ARTÍCULO 44. La empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 45. La empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTÍCULO 46. Se concederá la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

ARTÍCULO 47. Los trabajadores de la compañía podrán hacer uso de la "Licencia de Paternidad", consistente en el disfrute de dos (02) semanas remuneradas y/o proporcional a las semanas cotizadas de acuerdo con lo reconocido por parte de la EPS, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

La Licencia Paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, sin importar la condición o vínculo legal o jurídico del padre respecto de la madre.

El único soporte válido para el otorgamiento de la Licencia remunerada de Paternidad es el Registro Civil de nacimiento, el cual el trabajador deberá presentar a dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con la incapacidad expedida por la EPS.

PARAGRAFO 1° - Los permisos y licencias no establecidos en el presente título como obligatorios y remunerados podrán ser descontados por la Empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las cuatro horas laborales se descontará o compensarán en tiempo por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2° - Los permisos serán solicitados y tramitados a través del jefe inmediato, quien informará a través del medio más expedito, al director de Gestión Humana para su concesión; dirección que además de ejercer el respectivo control y seguimiento, coordinará con el jefe inmediato la viabilidad del permiso de acuerdo con su naturaleza y previa aprobación de la gerencia administrativa y financiera.

En los casos en que el empleado solicite una licencia remunerada o no remunerada la Gerencia general y subgerencia tendrán que ser notificada para que también emitan su visto bueno.

La Empresa llevará un registro de licencias y/o permisos concedidos y conservará las evidencias de su trámite.

PARÁGRAFO 3° - Licencias no remuneradas: El trabajador podrá solicitar licencias no remuneradas por motivos personales, debidamente justificadas y autorizadas por la Empresa, en cuyo caso no se causarán salarios, prestaciones sociales ni aportes durante el tiempo de ausencia, salvo lo previsto por norma especial.

TÍTULO VII SALARIOS

CAPÍTULO ÚNICO SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 48 - FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el trabajador o llegare a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario por concepto de beneficios, auxilios, primas extralegales, bonificaciones ocasionales durante la vigencia del contrato, en dinero o en especie, no constituye salario.
3. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
4. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al

30% de dicha cuantía. El monto del valor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

5. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes a las cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70%.
6. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 49 - JORNAL. Se denomina jornal al salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (**CST, art. 133**).

ARTÍCULO 50 - LUGAR 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 de que este cese (**CST, art. 138, núm. 1º**). De común acuerdo con la Empresa y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe.

ARTÍCULO 51 - A QUIÉN SE HACE EL PAGO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 52 - PERÍODOS DE PAGO. La Empresa hará el pago en períodos mensuales, observando las siguientes reglas:

1. El pago se hará dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes.
2. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (**CST, art. 134**).

ARTÍCULO 53 - DESCUENTOS PROHIBIDOS (CST, art. 149, Modificado, por la L. 1429/2010, art. 18).

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTÍCULO 54 - TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. (CST, art. 151, Modificado por la L. 1429/2010). El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

ARTÍCULO 54-A - PRIMA DE SERVICIOS. La Empresa reconocerá y pagará a todos los trabajadores, sin importar la modalidad o duración de su contrato de trabajo, la prestación social denominada prima de servicios, equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicios, o proporcionalmente por fracción de año, la cual se pagará así:

1. Un primer pago equivalente a quince (15) días de salario, a más tardar el treinta (30) de junio de cada año.
2. Un segundo pago equivalente a los quince (15) días restantes, a más tardar el veinte (20) de diciembre de cada año.

PARÁGRAFO 1º - Cuando el contrato de trabajo termine antes de completarse el respectivo semestre, la prima de servicios se reconocerá y pagará en proporción al tiempo de servicios efectivamente laborado, junto con la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 2º - La prima de servicios se liquidará con base en el salario promedio devengado por el trabajador en el respectivo semestre, cuando el salario sea variable, o con el último salario mensual, cuando el salario sea fijo (CST, arts. 306, 307 y 308).

ARTÍCULO 54-B - AUXILIO DE TRANSPORTE. La Empresa reconocerá el auxilio legal de transporte a los trabajadores que presten sus servicios de manera presencial y devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), en el monto que anualmente fije el Gobierno Nacional mediante decreto.

PARÁGRAFO 1º - El auxilio de transporte no constituye salario para ningún efecto, pero se computará como factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales cuando así lo disponga expresamente la ley.

PARÁGRAFO 2º - En la modalidad de teletrabajo, el auxilio de transporte será reemplazado por el auxilio de conectividad digital previsto en el artículo 94 de este Reglamento, sin que haya lugar al reconocimiento concurrente de ambos beneficios (Ley 15 de 1959; Decreto 1258 de 1959, y normas que los modifiquen o adicionen).

ARTÍCULO 54-C - DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. La Empresa suministrará, sin costo alguno para el trabajador, un (1) par de calzado y un (1) vestido de labor apropiados a la actividad desempeñada, a todos los trabajadores que a la fecha de cada entrega lleven más de tres (3) meses continuos al servicio de la Empresa y devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

La dotación se entregará dentro de las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año.

PARÁGRAFO - El trabajador deberá utilizar la dotación suministrada durante el ejercicio de sus funciones y darle el cuidado adecuado, en concordancia con la obligación prevista en el numeral 10 del artículo 68 de este Reglamento (CST, art. 230, modificado por la Ley 11 de 1984).

ARTÍCULO 54-D - CESANTÍAS E INTERESES A LAS CESANTÍAS. La Empresa reconocerá a los trabajadores un auxilio de cesantías equivalente a un (1) mes de salario por cada año de servicios, o proporcionalmente por fracción de año, el cual será consignado a más tardar el catorce (14) de febrero de cada año en el fondo de cesantías libremente escogido por el trabajador.

Adicionalmente, la Empresa pagará directamente al trabajador los intereses sobre las cesantías, equivalentes al doce por ciento (12%) anual, o proporcionalmente por fracción de año, a más tardar el treinta y uno (31) de enero del año siguiente a aquel en que se causaron.

PARÁGRAFO 1º - En caso de no consignarse oportunamente el auxilio de cesantías en el fondo respectivo, la Empresa pagará al trabajador un día de salario por cada día de retardo, hasta que la consignación se realice, de conformidad con el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

TÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I SERVICIO MÉDICO

ARTÍCULO 55 - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 56 - SERVICIO MÉDICO. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por medio de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a través de la IPS a la cual se encuentren adscritos. En caso de no afiliación esta estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 57 - NOTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR EN CASO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente con el fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 58 - OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR. Es obligación de los trabajadores adherirse a las recomendaciones y tratamientos, sobre su salud física y psicológica, brindados por lo profesionales y entidades de salud. El incumplimiento, entorpecimiento, resistencia o renuencia puede calificarse como **falta grave**, especialmente si pone en riesgo la seguridad del trabajador o de terceros.

ARTÍCULO 59 - MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1º - El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se

encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa. (D. 1295/1994, art. 91).

CAPÍTULO II ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 60 - ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 61 - INFORMACIÓN SOBRE ACCIDENTES. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 62 - ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPÍTULO III NORMAS APLICABLES

ARTÍCULO 63- NORMATIVIDAD. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este título, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales y Ley 1562 del 1º de julio de 2012, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IV COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

ARTÍCULO 63-A - CONFORMACIÓN Y OBJETO. En cumplimiento de la Resolución 2013 de 1986 y del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Empresa constituirá y mantendrá en funcionamiento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), integrado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación libre y secreta.

El COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo al interior de la Empresa, distinto e independiente del Comité de Convivencia Laboral regulado en el Título XV de este Reglamento.

ARTÍCULO 63-B - PERÍODO Y FUNCIONAMIENTO. Los miembros del COPASST serán elegidos para un período de dos (2) años, contados a partir de su posesión, y podrán ser reelegidos. El Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes, dentro de la jornada laboral, y extraordinariamente cuando ocurra un accidente de trabajo grave o a solicitud de cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 63-C - FUNCIONES. Son funciones principales del COPASST, entre otras: (i) proponer y participar en actividades de promoción y divulgación en seguridad y salud en el trabajo; (ii) participar en las actividades de inducción de nuevos trabajadores en materia de SST; (iii) vigilar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de los programas de medicina preventiva; (iv) visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones; (v) recibir y estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; (vi) solicitar oportunamente a la Empresa y a la ARL informes sobre accidentes e incidentes de trabajo; y (vii) las demás funciones previstas en la Resolución 2013 de 1986 y en las normas que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 63-D - PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV). En cumplimiento de la Ley 1503 de 2011 y de las Resoluciones 40595 y 40596 de 2022 del Ministerio de Transporte, la Empresa cuenta con un Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) debidamente adoptado e implementado, de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores que conduzcan vehículos de la Empresa, propios o en comodato, en el ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO 1° - El incumplimiento de las directrices y protocolos del PESV se considerará infracción a las normas de seguridad de la Empresa, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias previstas en el Título XIII de este Reglamento.

TÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

CAPÍTULO I DEBERES

ARTÍCULO 64 - DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

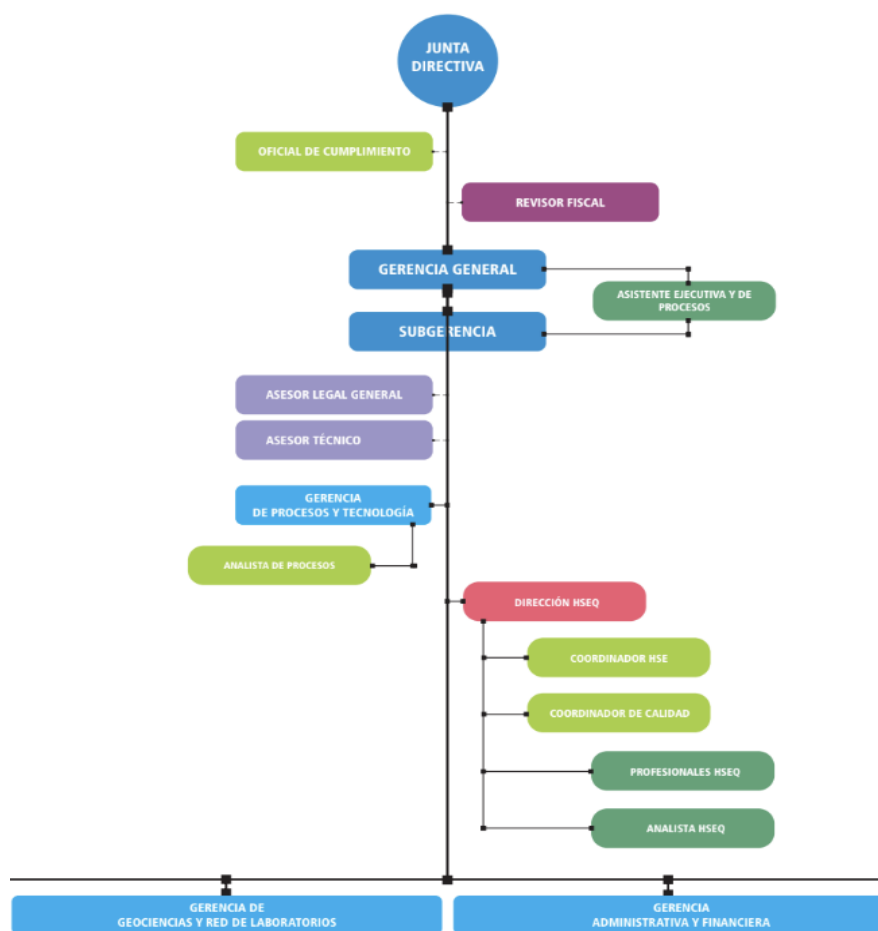
1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

10. Informar sobre cualquier accidente en donde se vea involucrado en el desarrollo de sus actividades laborales, por muy leve que haya sido.
11. Usar adecuadamente y en forma confidencial la información, actividades y operaciones que se realicen en la Empresa.
12. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
13. Mantener contacto con la oficina de seguridad de la Empresa, cuando se esté en campo.
14. Observar los principios y preceptos del Código de Ética y/o de Conducta de la Empresa.
15. Cuidar los equipos, instrumentos, maquinarias y elementos entregados por el empleador para el ejercicio de las actividades laborales.
16. Entregar las legalizaciones de anticipos máximo 5 días calendario después de finalizado el plan de muestreo o actividad para la cual le fue entregado el anticipo.
17. Mantener la confidencialidad de la información que recibe y conoce de los terceros clientes de la empresa.
18. Resguardar la confidencialidad de los reportes, análisis, contratos y cualquier documento que sea emitido a terceros y que llegue a conocer como parte de sus funciones.
19. Dar cumplimiento al Código de Conducta, a las políticas y procedimientos de la compañía con respecto al del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - SAGRILAF y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE.
20. Asistir a las capacitaciones y desarrollar las evaluaciones que se realicen de estas.
21. Cumplir con el manual de manejo defensivo dispuesto por el empleador para la conducción de vehículos de la compañía.
22. Hacer uso adecuado, conforme el reglamento de uso y de forma exclusiva para el trabajo de las tarjetas debito prepago que le haga entrega el empleador para actividades operativas de la compañía, teniendo presente que las mismas son un activo de la compañía al igual que los recursos económicos que en ellas se dispongan.
23. Actuar como Tutor o Monitor de práctica cuando la Empresa lo asigne, garantizando el cumplimiento del plan formativo y la evaluación periódica del aprendiz conforme al Decreto 0223 de 2026.
24. Reportar de manera inmediata cualquier indicio de acoso sexual o violencia basada en género dentro del entorno laboral, siguiendo el protocolo interno de la compañía.
25. Respetar los derechos morales de autor de los practicantes y aprendices sobre los productos o proyectos pedagógicos realizados en la empresa.

CAPÍTULO II

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 65 - ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:



De manera detallada el orden jerárquico de la Empresa puede verse, por dependencias, en su organigrama, el cual ha sido divulgado a todos sus empleados y dado a conocer durante el proceso de inducción al cargo.

PARÁGRAFO. — De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias en primera instancia el Director de Gestión Humana. El trabajador que no esté de acuerdo o interponga recurso de apelación, será resuelto en segunda y definitiva instancia por la Gerencia Administrativa y Financiera o la Subgerencia General, de conformidad con el procedimiento de doble instancia regulado en el Artículo 75 de este reglamento.

TÍTULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

CAPÍTULO ÚNICO LABORES PROHIBIDAS

ARTÍCULO 66 - LISTA DE TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
5. Trabajos donde se tengan que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas, y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales en operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1° - Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de

escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (**D. 2737/89, arts. 245 y 246**).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de 16 años y menores de 18 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8 p.m. siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (**D. 2737/89, art. 243**).

TÍTULO XI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 67 - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Garantizar la protección de la salud mental y emocional del trabajador, incluyendo los primeros auxilios psicológicos y protocolos de atención en crisis conforme lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.
5. Incluir primeros auxilios psicológicos en los planes de emergencias laborales. Aplicable en situaciones como accidentes graves, conflictos laborales intensos o exposición a eventos traumáticos conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.24 del plan de prevención y atención emergencia.
6. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
7. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
8. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
9. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
Sin perjuicio de lo previsto en el numeral anterior, la Empresa practicará exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos -según el perfil de riesgo del cargo- y de egreso, en desarrollo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica y de conformidad con la Resolución 2346 de 2007. El examen médico de egreso será gestionado de manera proactiva por la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo, sin necesidad de solicitud expresa por parte del trabajador.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

11. Mantener control sobre el horario extendido, fines de semana y/o compensatorios del personal.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Crear y liderar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
17. Crear estrategias para controlar, supervisar y/o coordinar las actividades de los trabajadores, especialmente en campo.
18. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
19. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
20. Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
21. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
22. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
23. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 68 - OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Realizar oportunamente y de manera eficiente, clara y precisa, la toma de muestras, análisis de laboratorio e informes para los clientes tanto interna como externamente.
6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Utilizar la dotación que ha sido entregada más recientemente.
11. Responder por el uso adecuado y la conservación de las herramientas, equipos y demás activos de la Empresa.
12. Utilizar las herramientas y equipos de la Empresa solo para las actividades propias de la Empresa.
13. Cuidar las instalaciones de la Empresa.
14. Portar los elementos de protección personal y hacer uso adecuado y racional de los mismos.
15. Hacer buen uso de los manuales de servicio y mantenimiento de la Empresa procurando su plena conservación.
16. Dar información veraz en los eventos en que se encuentre tramitando permisos y licencias.
17. Cumplir con la política de no alcohol, drogas y tabaco.
18. No consumir bebidas embriagantes o sustancias psicotrópicas, ni llegar bajo los efectos de estas dentro de las instalaciones y bases de la empresa.
19. Cumplir con los horarios en campo de acuerdo con lo establecido por el coordinador de campo o directores del proyecto.
20. Cumplir con el instructivo de seguridad vial.
21. Verificar e inspeccionar las condiciones técnico-mecánicas del vehículo asignado y diligenciar los formatos que se le suministren.
22. Cumplir con las normas del Código de Tránsito cuando esté conduciendo un vehículo asignado por la Empresa.
23. Entregar los informes y la documentación pertinente en los plazos establecidos por su jefe inmediato.
24. Entregar las legalizaciones de anticipos máximo 5 días calendario después de finalizado el plan de muestreo o actividad para la cual le fue entregado el anticipo.
25. Velar porque el dinero dado para insumos del monitoreo se utilice exclusivamente para ello.
26. Comprar insumos y/o equipos para los monitoreos en establecimientos de comercio legales y solicitar la respectiva factura.
27. Cumplir con las instrucciones y los protocolos establecidos para la toma, preservación y análisis de las muestras.
28. Informar oportunamente sobre los imprevistos que se presenten en campo y que afecten el plan de trabajo.
29. Cumplir con los protocolos de seguridad dentro de las instalaciones de AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S. (principal y bases).
30. Pagar las multas impuestas por las autoridades competentes derivadas del mal uso de los vehículos de la Empresa.

31. Utilizar los elementos de protección personal en los sitios donde estos se requieran.
32. Atender en forma correcta y oportuna a los clientes de la empresa.

ARTÍCULO 68-A. PROPIEDAD INTELECTUAL DE PRACTICANTES. En las vinculaciones formativas reguladas por el Decreto 0223 de 2026, la Empresa reconocerá los derechos morales de autor de los estudiantes sobre las obras o productos resultantes de su actividad pedagógica. Los derechos patrimoniales se regirán por lo estipulado en el convenio de práctica o contrato respectivo.

TÍTULO XII PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

CAPÍTULO I PROHIBICIONES A LA EMPRESA

ARTÍCULO 69 - PROHIBICIONES DE LA EMPRESA. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad
11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o

promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

12. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental (**CST, art. 59**).

CAPÍTULO II

PROHIBICIÓN A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 70 - PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Llegar tarde a la hora de iniciar labores, sin una debida justificación
2. Sustraer de la Empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar, el personal de seguridad.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, sin la debida autorización de los directivos de la Empresa.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Comprar insumos para los monitoreos en lugares ilegales.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
11. Hacer bromas y chanzas a los compañeros de trabajo en las instalaciones de la Empresa o en el desarrollo de las actividades laborales.
12. Utilizar los elementos de protección personal en actividades diferentes al objeto del contrato de trabajo.
13. Negarse a la práctica de pruebas de detección de alcohol y drogas.
14. Desatender el Código de Ética y/o Conducta del empleador.
15. Salir de los lugares establecidos para pernoctar cuando se está en campo y realizar actividades que pongan en riesgo su integridad física y la de los demás.
16. Ingerir bebidas alcohólicas, aun en el tiempo libre, cuando se esté en campo.

17. Fumar en el interior de los vehículos asignados por la Empresa, o en los lugares donde esté prohibido o donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la Empresa.
18. Dar por terminada la labor antes de la hora fijada por la Empresa y dejar de marcar los biométricos a la entrada y salida.
19. Tomar alimentos en el puesto de trabajo.
20. Confiar a otra persona, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, vehículo, elementos y/o materiales de la Empresa.
21. Gastar más tiempo del autorizado en caso de permiso o licencia, sin que medie justa causa.
22. Dejar de informar a la Empresa el cambio de residencia o no suministrar los números de teléfono o medios que permitan ubicarlo(a).
23. Incumplir las citaciones hechas por la Empresa para cualquier actividad.
24. Incumplir el pago de multas por infracciones a normas de tránsito, cuando se conducen vehículos de la Empresa, propios o en comodato.
25. Incumplir estándares, normas, reglamentos y determinaciones de prevención de accidentes y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la Empresa.
26. No acatar instrucciones o solicitudes de los supervisores técnicos y de seguridad de la empresa.
27. Actuar en contra de los principios de convivencia y buenas costumbres, ejecutar actos de violencia o malos tratos, amenazar o agredir en cualquier forma a clientes, proveedores, superiores, compañeros o personas ajenas a la empresa.
28. Realizar, consentir y/o autorizar, actos que impliquen acoso laboral, valiéndose de su posición, cargo, dignidad o subordinación y dependencia.
29. Hacer registros inexactos en planillas, informes y formatos durante los monitoreos asignados.
30. Comunicar a terceros sin autorización expresa, informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa.
31. Usar medios físicos o tecnológicos para sustituir, alterar, mutilar, destruir, ocultar o falsificar documentos físicos, virtuales o magnéticos de la Empresa o de los clientes; con el fin de encubrir anomalía o para beneficio propio o de terceros.
32. Mostrar negligencia o falta de interés en el trabajo encomendado o que esto sea motivo para queja u observación por parte de los clientes.
33. Acudir ante los clientes con el fin de buscar apoyo para eludir políticas, normas o compromisos de la Empresa.
34. Usar en forma inadecuada los equipos puestos bajo su cuidado para el cumplimiento del trabajo encomendado.
35. Actuar con impericia o imprudencia en la conducción de los vehículos de la Empresa propios o en comodato, dando lugar a accidentes o daños en los mismos.
36. Usar los vehículos de la Empresa propios o en comodato en actividades diferentes a las asignadas.
37. Causar daño en los bienes y equipos de la Empresa o de los clientes; apropiárselos, usarlos en actividad diferente a la asignada, extraviarlos, malversarlos o permitir que otros lo hagan.
38. Ingerir en los sitios de trabajo y aun cuando sea en horas diferentes a las de aquel, pero en turno o comisión; bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.
39. Portar, guardar, adquirir e ingerir cualquier tipo de sustancia que produzca dependencia física o psíquica o sus precursores, salvo prescripción médica escrita.
40. Demorar sin causa justa la legalización de anticipos. Presentar facturas, recibos o constancias que no reúnan los requisitos de ley.
41. Faltar a la verdad en las legalizaciones de anticipos.
42. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
43. Realizar actividades en favor de competidores o clientes del empleador.
44. Hacer suscribir a los clientes cláusulas de exclusividad para el desarrollo de cualquier monitoreo.

45. Obtener secretos industriales u otro tipo de información confidencial o secreta de un competidor empleando un medio ilícito para tal fin u obtenerla lícitamente sin la debida autorización de la Empresa.
46. Intervenir de cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Empresa; cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a la ley.
47. Realizar reuniones que no sean de tipo laboral en predios o dependencias de la Empresa, sin previo permiso de esta, aunque sea en horas distintas a las del trabajo.
48. Apropiarse de recursos económicos destinados y entregados debido a su cargo para labores operativos de la empresa y no devolverlos sin justificación.
49. Realizar publicaciones en redes sociales o cualquier sitio web difamatorias de la empresa, o compartir publicaciones realizadas por terceros con información sin comprobación.
50. No informar a la empresa del conocimiento de publicaciones en sitios web o redes sociales que contenga información difamatoria de la empresa sin comprobación.
51. Usar el nombre de MCS para obtener favores, remuneraciones no autorizadas u otros de carácter y beneficio personal.
52. Aceptar u ofrecer regalos, invitaciones o dádivas con la intención de obtener beneficios, mantener un negocio o una ventaja empresarial.
53. Usar las tarjetas prepago-asignadas por la empresa para la adquisición de suscripciones personales, ingreso a espectáculos públicos, realizar compras personales y en general no acatar el reglamento de uso correspondiente.
54. Realizar actividades de proselitismo de carácter religioso o político dentro de la jornada laboral o las instalaciones, así como hostigar, segregar o presionar a otros colaboradores para forzar su renuncia por motivos de raza, etnia, ideología o creencias.

TÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO ÚNICO SANCIONES, FALTAS LEVES Y FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 71 - SANCIONES. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 72 – FALTAS. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

1. Faltas:

- a) Leves.
- b) Graves.

2. Sanciones:

- a) **Suspensión en el trabajo:** consiste en la cesación de funciones en el ejercicio del cargo sin derecho a remuneración por primera vez de uno a ocho días y hasta dos meses si hay reincidencia (CST, art. 112).
- b) **Multa:** radica en una sanción económica que no puede exceder la quinta parte del salario de un día del trabajador (CST, art. 113).

PARÁGRAFO 1º - LLAMADOS DE ATENCIÓN VERBALES SIN CARÁCTER SANCIONATORIO. Los jefes inmediatos podrán realizar a sus colaboradores llamados de atención verbales o memorandos informativos, en ejercicio de la facultad de subordinación prevista en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando la conducta no se encuentre tipificada como falta leve o grave en los

artículos 73 y 74 de este Reglamento. Estos llamados de atención no constituyen sanción disciplinaria, no requieren el agotamiento del procedimiento previsto en el artículo 75, y de ellos únicamente se dejará constancia documental en la hoja de vida del trabajador, sin efectos disciplinarios formales. Por el contrario, cuando la amonestación escrita esté prevista como sanción dentro de la escala de faltas leves del artículo 73 de este Reglamento, su imposición deberá surtir íntegramente el procedimiento de debido proceso establecido en el artículo 75, incluyendo la investigación previa, la citación a descargos y el término mínimo de cinco (5) días hábiles para la preparación de la defensa, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2º. Para la graduación e imposición de las sanciones disciplinarias señaladas en este artículo, la Empresa aplicará los criterios de proporcionalidad, gradualidad, oportunidad y favorabilidad, valorando la intencionalidad, la reincidencia, el impacto de la falta y los antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 73 - FALTAS LEVES. Constituyen faltas leves:

1. El que llegue tarde hasta por quince minutos a la hora de iniciar labores, sin excusa suficiente; el conteo se realizará de forma mensual, implica por primera vez amonestación escrita; por segunda vez multa.
2. Quien llegue tarde por tercera vez en un mismo mes, sin excusa suficiente, incurrirá en suspensión del trabajo de un día.
3. Quien llegue tarde por cuarta vez en un mismo mes, sin excusa suficiente, incurrirá en suspensión del trabajo de tres días.
4. Quien llegue tarde por quinta vez en un mismo mes, sin excusa suficiente, incurrirá en suspensión del trabajo de cinco días.
5. Quien dé por terminada la jornada de trabajo antes de la hora indicada por la Empresa sin autorización de su jefe directo, por primera vez se impondrá amonestación escrita.
6. Quien dé por terminada la jornada de trabajo antes de la hora indicada por la Empresa sin autorización de su jefe directo, por segunda vez se impondrá llamado de atención.
7. Quien dé por terminada la jornada de trabajo antes de la hora indicada por la Empresa sin autorización de su jefe directo, por tercera vez se impondrá multa.
8. Quien dé por terminada la jornada de trabajo antes de la hora indicada por la Empresa sin autorización de su jefe directo, por cuarta vez se impondrá suspensión del trabajo de un día.
9. Quien dé por terminada la jornada de trabajo antes de la hora indicada por la Empresa sin autorización de su jefe directo, por quinta vez se impondrá suspensión del trabajo de unos cinco días.
10. Quien sustraiga de la Empresa útiles de trabajo o equipos sin autorización; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días dependiendo de la valoración de costo del valor de lo sustraído.
11. Quien disminuya intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, lo suspenda o promueva suspensiones intempestivas; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a ocho días.

12. Quien haga colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, sin la debida autorización; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
13. Quien use los útiles, equipos o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
14. Quien haga bromas y chanzas a los compañeros de trabajo en las instalaciones de la Empresa o en el desarrollo de las actividades laborales, afectando la productividad o buena imagen de la Empresa; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
15. Quien realice *Bromas sexuales y demás conductas leves de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS* desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO
16. El que utilice los elementos de protección personal en actividades diferentes al objeto del contrato de trabajo por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
17. Quien se niegue a la práctica de pruebas de detección de alcohol y drogas. incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
18. Quien salga de los lugares establecidos para pernoctar cuando se está en campo, sin autorización o no asista a las reuniones programadas por los coordinadores de proyecto; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
19. El que fume en el interior de los vehículos asignados por la Empresa, o en los lugares donde esté prohibido o donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la Empresa; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
20. Quien dé por terminada la labor antes de la hora fijada por la Empresa y/o deje de marcar los biométricos a la entrada y salida; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
21. Quien tome alimentos en el puesto de trabajo; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a dos días.
22. Quien confíe a otra persona, sin la autorización correspondiente; la ejecución del propio trabajo, vehículo, elementos y/o materiales de la Empresa; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
23. Quien, haciendo uso de licencia o permiso, sin motivo justificado gaste más del tiempo autorizado; implica por primera vez una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
24. Quien deje de informar a la Empresa el cambio de residencia o no suministre los números de teléfono o medios que permitan ubicarlo(a); por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.

25. El que incumpla las citaciones hechas por el empleador para cualquier actividad, sin excusa suficiente; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
26. Quien incumpla el pago de multas por infracciones a normas de tránsito, cuando se conducen vehículos de la Empresa propios o en comodato; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a ocho días.
27. Quien incumpla los estándares, normas, reglamentos y determinaciones de prevención de accidentes y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la Empresa; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
28. Quien haga registros inexactos en planillas, informes y formatos durante los monitoreos asignados. incurrirá en suspensión del trabajo de uno a ocho días.
29. Quien muestre negligencia o falta de interés en el trabajo encomendado o que esto sea motivo para queja u observación por parte de los clientes; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a ocho días
30. Quien acuda ante los clientes con el fin de buscar apoyo para eludir políticas, normas o compromisos de la Empresa, incurrirá en suspensión del trabajo de uno a ocho días.
31. El que use en forma inadecuada los equipos puestos bajo su cuidado para el cumplimiento del trabajo encomendado; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
32. El que actué con impericia o imprudencia en la conducción de los vehículos de la Empresa propios o en comodato, dando lugar a accidentes o daños en los mismos; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
33. Quien use los vehículos de la Empresa propios o en comodato en actividades diferentes a las asignadas; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días
34. Quien demore sin causa justa la legalización de anticipos o presente facturas, recibos o constancias que no reúnan los requisitos de ley o de la Empresa; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a tres días.
35. Quien por su negligencia permita que cualquier activo de la Empresa, propio o en comodato; se deteriore, dañe, inutilice o se pierda; incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días, independientemente de que subsane el deterioro, pérdida o daño.
36. Quienes realicen reuniones que no sean de tipo laboral en predios o dependencias de la Empresa, sin previo permiso de esta, aunque sea en horas distintas a las del trabajo; por primera vez se hará acreedor de una amonestación escrita, si es reincidente incurrirá en suspensión del trabajo de uno a cinco días.
37. Entregar las legalizaciones de anticipos después de los 5 días calendario después de finalizado el plan de muestreo, o actividad para la cual le fue entregado el anticipo, lo cual acarreará

multa de un día de salario por cada día de retardo, y hasta por 8 días, en caso definitivo de no legalización, se considerará falta grave por apropiación injustificada de recursos económicos de la empresa.

PARÁGRAFO 1º - Quien reincida en las conductas señaladas anteriormente, su sanción se tazará entre los cinco y treinta días; sin perjuicio de que la conducta se considere falta grave y su sanción sea superior o se declare la cancelación con justa causa del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2º - La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones (**CST, art. 113**).

ARTÍCULO 74 - FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves.

1. Todo intento de hurto, o hurto comprobado, falsificación de recibos, facturas y cuentas de cobro entre otros, que atenten contra el sistema financiero de la empresa, será catalogado como falta grave y se determinará el despido con justa causa inmediatamente, sin perjuicio de la compulsión de copias a la Fiscalía General de la Nación.
2. La no legalización definitiva de anticipos transcurridos 13 días calendario de finalizado el plan de muestreo, o actividad para la cual le fue entregado el anticipo.
3. El que actúe en contra de los principios de convivencia y buenas costumbres, ejecute actos de violencia o malos tratos, amenace o agreda en cualquier forma a clientes – proveedores – superiores o compañeros de trabajo.
4. El que falte al trabajo durante el día o turno sin causa justificada.
5. Quien realice, consienta y/o autorice, actos que impliquen acoso laboral, valiéndose de su posición, cargo, dignidad o subordinación y dependencia. En dado caso se aplicará lo que las partes decidan en la conciliación.
6. Quien se presente a laborar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alcohol
7. El que comunique a terceros, sin autorización expresa, informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa.
8. Quien use medios físicos o tecnológicos para sustituir, alterar, mutilar, destruir, ocultar o falsificar documentos físicos, virtuales o magnéticos de la Empresa o de los clientes con el fin de encubrir anomalía o para beneficio propio o de terceros.
9. Quien cause daño en los bienes y equipos de la Empresa o de los clientes, apropiándose de ellos, usándolos en actividad diferente a la asignada, extraviándolos, los desguace, malversándolos o permitiendo que otros lo hagan.
10. Quien ingiera en los sitios de trabajo y aun cuando sea en horas diferentes a las de aquel, pero en turno o comisión; bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes.
11. El que porte, guarde, adquiera, e ingiera cualquier tipo de sustancia que produzca dependencia física o psíquica o sus precursores, sin prescripción médica escrita.

12. El que solicite o reciba dadivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
13. Quien realice actividades en favor de competidores del empleador y con esto menoscabe su patrimonio o imagen.
14. Quien intente, induzca o logre suscribir con los clientes, cláusulas de exclusividad para el desarrollo de cualquier monitoreo, sin autorización de la Empresa.
15. El que obtenga secretos industriales u otro tipo de información confidencial o secreta de un competidor empleando un medio ilícito para tal fin o la obtenga lícitamente sin la debida autorización de la Empresa.
16. El que coarte la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
17. Quien intervenga de cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Empresa; cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a la ley.
18. Quien, para tramitar un permiso, utilice información falsa o medios engañosos.
19. Quien realice cualquier acto relacionado en el CAPITULO VII DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL
20. Quien realice las siguientes conductas relacionadas en la circular 026 de 2023:
 - a) *Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;*
 - b) *Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;*
 - c) *Bromas sexuales;*
 - d) *Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;*
 - e) *Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;*
 - f) *Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;*
 - g) *Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;*
 - h) *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;*
 - i) *Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;*
 - j) *Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;*
 - k) *Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;*
 - l) *Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;*

- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;*
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;*
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona*
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;*
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.*

21. De forma general está prohibido disponer de los recursos económicos disponibles en cualquier tarjeta prepago de la compañía que se hubiere asignado para el ejercicio de las operaciones de trabajo en cualquier uso personal, en los cuales, a modo enunciativo mas no restrictivo, se enuncian los siguientes:

- Utilizar la tarjeta para ingresar a espectáculos públicos.
- Compra de loterías, rifas, apuestas online, ingreso a discotecas, bares y en general bienes y servicios diferentes a los requeridos para la operación.
- Prestar la tarjeta a un amigo y/o familiar.
- Cancelar créditos comerciales y/o financieros
- Empeñarla
- Intercambiarla con sus compañeros(as) de la empresa
- Pagar importaciones de bienes.
- Comprar o vender divisas o cheques de viajero
- Compra de mercado
- Compra de sustancias psicoactivas
- Ser utilizada para pagar importaciones de bienes, así ésta ingrese al país por tráfico postal y/o envío urgente u otra modalidad aduanera inherente a la importación de bienes, so pena de las sanciones legales.

22. Realizar actos de retaliación o revictimización contra personas que hayan denunciado acoso sexual o participado como testigos en procesos de investigación interna, según lo prohíbe el Decreto 0223 de 2026.

23. Incumplir de forma injustificada las obligaciones de tutoría, seguimiento y reporte de aprendices ante las autoridades competentes o el Servicio Público de Empleo.

24. Vulnerar la confidencialidad de la información en procesos de denuncia por acoso sexual o violencias basadas en género.

25. Impedir el ejercicio de los derechos de desconexión laboral o de los límites de jornada específicos para aprendices menores de edad.

26. Las faltas que contractualmente se llegaren a pactar como graves.

PARÁGRAFO 1º - Las consecuencias de incurrir en faltas graves, son la cancelación del contrato de trabajo con justa causa. No obstante, en segunda instancia el o (la) implicado(a), podrán solicitar por escrito la reconsideración de la decisión.

TÍTULO XIV

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75. GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. De conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, la imposición de cualquier sanción disciplinaria o la terminación del contrato con justa causa se sujetará al estricto cumplimiento del debido proceso, observando los principios de presunción de inocencia, proporcionalidad, contradicción, favorabilidad y doble instancia.

a. Investigación de los hechos: Cuando el trabajador incurra en una conducta que presuntamente transgreda el Reglamento de Trabajo, las políticas internas o las normas operativas de la Empresa o de sus clientes, se adelantará una investigación previa para recabar las pruebas pertinentes (testimonios, documentos, informes de campo, registros biométricos o tecnológicos), precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

b. Citación a descargos y plazo de preparación: El trabajador será citado por escrito a la diligencia de descargos (la cual podrá realizarse de forma presencial, telefónica o virtual) por el medio más idóneo y expedito. Entre la entrega de la citación y la fecha fijada para la diligencia deberá transcurrir un término no inferior a cinco (5) días hábiles, con el fin de que el trabajador pueda preparar adecuadamente su defensa.

En caso de que el trabajador no cuente con una conexión o medio de comunicación adecuado para participar de la diligencia virtual, la Empresa la realizará de manera presencial, con el fin de garantizar el derecho de defensa.

La citación deberá contener:

1. La descripción clara, precisa y detallada de los hechos imputados.
2. Las normas, artículos o políticas presuntamente vulneradas.
3. Copia de las pruebas que reposan en poder de la Empresa.
4. La indicación de la fecha, hora y lugar (físico o virtual) de la diligencia.

c. Acompañamiento: Durante la diligencia de descargos, el trabajador podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca (quienes deberán ser trabajadores vinculados a la Empresa) o, en su defecto, por un compañero de trabajo.

d. Procedimiento por inasistencia e informe de descargos: Si el trabajador, habiendo sido citado con el término legal, no asiste ni justifica oportunamente su inasistencia por fuerza mayor o caso fortuito, o se niega a rendir descargos, la Empresa emitirá una segunda y última citación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. De persistir la inasistencia injustificada, se dejará constancia en acta y la Empresa resolverá con las pruebas existentes en el expediente. Si el trabajador rinde descargos, el área de Gestión Humana / Jurídica analizará los argumentos y pruebas presentadas antes de tomar una determinación.

e. Procedimiento especial para acoso sexual, acoso laboral o violencias basadas en género: Cuando el proceso disciplinario involucre conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencias basadas en género, la investigación se regirá por los principios de celeridad, estricta confidencialidad, enfoque de género y no revictimización (Ley 2365 de 2024 y Ley 2528 de 2025 - Convenio 190 OIT). La Empresa podrá implementar medidas cautelares temporales (como cambio de turno o separación de entornos laborales) para proteger a la presunta víctima. Si existe oposición fundada de la víctima o la conducta constituye un presunto delito, la Empresa no impondrá la mediación y dará traslado de la denuncia a la Fiscalía General de la Nación.

f. Imposición y notificación de la sanción: Si de la evaluación de los descargos se concluye la responsabilidad del trabajador, la Empresa emitirá comunicación escrita notificando la sanción (llamado de atención, suspensión o terminación del contrato con justa causa), expresando los motivos y fundamentos jurídicos de la decisión.

g. Recurso de Apelación (Doble Instancia): El trabajador podrá apelar la decisión sancionatoria o la terminación del contrato por justa causa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su

notificación escrita, ante la Dirección de Gestión Humana o el superior jerárquico determinado por la Empresa. La segunda instancia resolverá el recurso de manera definitiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción. Si vencido este plazo la Empresa no se ha pronunciado, se entenderá que el recurso ha sido resuelto en favor del trabajador.

PARÁGRAFO 1° - ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD. Cuando el trabajador objeto del proceso disciplinario se encuentre amparado por estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud o de una situación de discapacidad, la Empresa deberá, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo -aun mediando justa causa-, solicitar la autorización correspondiente ante el Inspector del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y su desarrollo jurisprudencial. La terminación del contrato sin dicha autorización será ineficaz, sin perjuicio de las demás consecuencias legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO 2° - FUERO DE MATERNIDAD Y LACTANCIA. Tratándose de trabajadoras en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, la Empresa deberá solicitar autorización previa al Inspector del Trabajo antes de dar por terminado el contrato de trabajo, aun cuando se invoque una justa causa, de conformidad con los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. La terminación del contrato sin dicha autorización se presumirá hecha por motivo del embarazo o la lactancia y será ineficaz.

PARÁGRAFO 3° - TRABAJADORES AFORADOS SINDICALMENTE. Los trabajadores amparados por fuero sindical no podrán ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otro establecimiento de la Empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez laboral competente, conforme a los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, la imposición de cualquier sanción que implique despido, desmejora o traslado de un trabajador aforado quedará condicionada a la obtención previa del permiso judicial de levantamiento de fuero.

PARÁGRAFO 4° - AJUSTES RAZONABLES. Cuando el trabajador investigado se encuentre en situación de discapacidad o presente dificultades de comunicación o comprensión, la Empresa adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizar su efectiva participación y derecho de defensa, en concordancia con el artículo 102 (numeral 6) de este Reglamento y el Convenio 159 de la OIT (Ley 82 de 1988)."

ARTÍCULO 75-A - PROCEDIMIENTO ESPECIAL POR BAJO RENDIMIENTO LABORAL. Cuando la Empresa pretenda dar por terminado el contrato de trabajo invocando la causal de bajo rendimiento prevista en el literal a) del numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá agotar el procedimiento especial previsto en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, así:

1. Requerirá al trabajador, por escrito, en dos (2) oportunidades, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días calendario.
2. Si subsiste el rendimiento deficiente, presentará al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, para que este presente sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.
3. Si la Empresa no queda conforme con las justificaciones presentadas, se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, pudiendo proceder a la terminación del contrato por esta causal.

PARÁGRAFO 1° - Este procedimiento especial es independiente del procedimiento general de debido proceso previsto en el artículo 75, el cual se aplicará cuando el bajo rendimiento derive de una conducta tipificada como falta dentro de la escala de faltas y sanciones del Título XIII.

TÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

CAPÍTULO I

RECLAMOS

ARTÍCULO 76 - RECLAMOS. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de director de Gestión Humana o en su defecto el Gerente Administrativo y Financiero, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 1° - La Gerencia Administrativa y/o la Sub-Gerencia General, harán las veces de segunda instancia, dentro de los procesos disciplinarios.

CAPÍTULO II

ACOSO SEXUAL LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO.

ARTÍCULO 77 - OBJETIVO. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de la compañía de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso laboral de la compañía bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 77-A. PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y NO RETALIACIÓN. En cumplimiento del Decreto 0223 de 2026 y la Ley 2365 de 2024, la Empresa implementará un Protocolo obligatorio para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y acoso sexual. Se garantiza la **prohibición de retaliación**, asegurando que ninguna persona que denuncie o sea testigo de actos de acoso sexual sufra desmejora en sus condiciones laborales, terminación de contrato o exclusión de procesos de selección. El incumplimiento de este protocolo por parte de cualquier trabajador será considerado **Falta Grave**.

ARTÍCULO 77-B. MARCO AMPLIO DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA (Convenio 190 OIT Y Ley 2528 de 2025). En cumplimiento del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por la Ley 2528 de 2025, la Empresa declara la tolerancia cero frente a todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

- **Ámbito de protección:** Las medidas de prevención, atención y sanción previstas en este capítulo protegen no solo a los trabajadores con vinculación laboral directa, sino también a pasantes, aprendices, aspirantes a un empleo, contratistas, proveedores y personas que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.
- **Mundo del trabajo:** La protección aplica a las conductas ocurridas en el lugar de trabajo, en los espacios de descanso o alimentación, en los desplazamientos, viajes corporativos, eventos o actividades sociales organizadas por la Empresa, así como en las comunicaciones virtuales, digitales y de trabajo remoto o teletrabajo.

ARTÍCULO 78 - DEFINICIÓN. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como 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, medidas 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 que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.

Chantajos o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.

- Contacto físico inapropiado.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

ARTÍCULO 79. En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
2. Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de la empresa.
3. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de la compañía.
4. Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
5. Fomentar y generar capacitaciones al interior de la compañía que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
6. Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

ARTÍCULO 80. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro persona y pro víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la prevención de acoso sexual en el trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
2. Se debe garantizar la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial
 1. creado por la compañía y/o Jefe o Director de Proceso.
 2. La revisión de la queja de presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado
 3. por el Comité de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de
 4. la queja.
 5. Se deberá garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso sexual en el trabajo por
 6. parte de cada uno de los miembros de la compañía.
 7. El procedimiento interno estará descrito en la política denominada "PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL"

ARTÍCULO 81. La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta que sea considerada acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 82. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la empresa solicitará a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de la empresa que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 83. El trabajador y el empleador se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la "política de prevención de acoso sexual laboral" que será de conocimiento pleno de las partes so pena de entender cualquier violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 84 - MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa 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 empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 85 - ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN. Son medidas preventivas de acoso laboral las siguientes:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Adicionalmente, conforme lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 art 11 se realizan las siguientes actividades:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
8. Información y capacitación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
9. La Empresa fomentará espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
10. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Se patrocinará y financiará al Comité de Convivencia Laboral.
11. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO INTERNO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 86 - PROCEDIMIENTO INTERNO. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará **"Comité de Convivencia Laboral"**.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
4. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
5. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b) Conocido el caso, citará a las partes y se les escuchará, establecido el hecho, se evaluará y calificará.
 - c) Citar a audiencia de conciliación, fijando día y hora.
 - d) Sortear quién habla primero, con la condición de que quien habla no puede ser interrumpido, no hay tiempo límite.
 - e) Permitir que las partes alternadamente agoten sus argumentos.
 - f) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - g) Agotar todos los mecanismos para que las partes se pongan de acuerdo y terminar la audiencia.
 - h) Levantar actas de lo acordado entre las partes.
 - i) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - j) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - k) Presentar a la gerencia general de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - l) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.
6. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR, Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 87 - DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Constituye acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por una parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este:

El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quienes se desempeñan como trabajador, así como toda expresión verbal, injuria o ultraje, que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en la relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar el autoestima y la dignidad de quienes participen en la relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral, esto es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral, entendida por tal todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral, que se constituya debido a toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicios para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, entre otras, la privación, la ocultación, o inutilización de insumos, documentos, instrumentos para la labor, la destrucción o la pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensaje electrónico.
5. Inequidad laboral, constituida por la asignación de funciones o menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral, que la constituye toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CAPITULO V

DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 88. Para todos los efectos relacionados con este reglamento se presume que existe acoso laboral, cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas.

1. Todo acto de agresión física dentro de la Empresa.
2. Las expresiones, injurias, ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado del procedimiento disciplinario que se derive de su denuncia.
6. La descalificación humillante y delante los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o la labor contratada, sin ningún objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
10. La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turnos laboral y la exigencia permanentemente de laborar en dominicales y en días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás trabajadores, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar material de información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia por enfermedad, licencia ordinaria y de vacaciones, cuando se den las condiciones legales o reglamentarias para pedirlo.

14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1º - Excepcionalmente un acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral debiendo la autoridad competente apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta denunciada y de su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida, la integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Testimonios, declaración de parte, documentos, confesión, inspección judicial, juramento, indicios.)

CAPITULO VI

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 89. No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de las modalidades

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base a una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la carta política;
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como no incurrir en la prohibición de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo estatuto.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1º - Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

TÍTULO XVI

MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL

CAPITULO I

TELETRABAJO

ARTÍCULO 90 – DEFINICIÓN. Teletrabajo es una modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia

física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008, modificada por la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 91 - MODALIDADES AUTORIZADAS. La Empresa podrá implementar las siguientes modalidades de teletrabajo, previo acuerdo con el trabajador:

- **Teletrabajo autónomo:** ejecución desde un lugar fijo (domicilio u otro), sin necesidad de asistir presencialmente, salvo excepciones.
- **Teletrabajo móvil:** ejecución desde múltiples ubicaciones, con alta movilidad.
- **Teletrabajo híbrido:** alternancia entre trabajo remoto y presencial, con un mínimo de dos (2) días de teletrabajo por semana.
- **Teletrabajo transnacional:** ejecución de labores desde otro país, con contrato laboral colombiano y condiciones migratorias y de salud reguladas.
- **Teletrabajo temporal o emergente:** aplicado en situaciones excepcionales (emergencias, desastres, o circunstancias extraordinarias).

ARTÍCULO 92 - FORMALIZACIÓN. Toda modalidad de teletrabajo deberá constar por escrito en el contrato de trabajo o mediante otrosí, detallando al menos:

- Jornada laboral pactada.
- Lugar donde se ejecutará el trabajo.
- Periodicidad y condiciones del trabajo presencial (si aplica).
- Equipos y herramientas entregadas o compensadas.
- Mecanismos de supervisión, reporte y registro de jornada.

ARTÍCULO 93 - EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y CONECTIVIDAD. La Empresa deberá proporcionar los elementos tecnológicos, de conectividad y seguridad necesarios para el desempeño de las funciones del trabajador.

Alternativamente, podrá compensar los costos incurridos por el trabajador mediante pago mensual previamente acordado.

ARTÍCULO 94 - AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Cuando el teletrabajador devengue hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), tendrá derecho a un auxilio de conectividad digital, el cual reemplaza el auxilio de transporte, este auxilio no es constitutivo de salario sin embargo será base de liquidación de prestaciones sociales.

A partir del 15 de julio de 2025, dicho auxilio será equivalente a \$200.000 mensuales (o el valor actualizado por ley).

ARTÍCULO 95 - SALUD, SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES. La Empresa, en coordinación con la ARL, garantizará que el lugar desde donde se ejecute el teletrabajo cumpla con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para tal fin, el trabajador deberá colaborar en la identificación de riesgos y permitir las visitas virtuales o presenciales que se requieran.

El trabajador estará cubierto por el sistema de riesgos laborales incluso fuera del centro de trabajo, siempre que la actividad ejecutada se relacione directamente con las funciones contratadas.

ARTÍCULO 96 - CAPACITACIÓN. La Empresa brindará a los teletrabajadores capacitación obligatoria sobre:

- Uso seguro de TIC y herramientas digitales.
- Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Gestión del tiempo y comunicación efectiva en entornos virtuales.
- Derechos y deberes en el marco del teletrabajo.

ARTÍCULO 97 - OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. El trabajador en modalidad de teletrabajo se compromete a:

- Cumplir con las normas de la Empresa y del presente Reglamento.
- Preservar la confidencialidad de la información.
- Utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos.
- Garantizar que el lugar de trabajo remoto cumpla condiciones

CAPITULO II TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 98. De acuerdo con la Ley 2088 de 2021 podrá ser pactado de forma ocasional, temporal y excepcional la figura de trabajo en casa de acuerdo con las siguientes precisiones:

“Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o El TRABAJADOR del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad”

NOTA: Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el marco legal, para el desarrollo de actividades laborales en el marco de una situación ocasional y transitoria.

CAPITULO III TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 99. Conforme lo dispuesto en la Ley 2121 de 2021, El trabajo remoto es un trabajo que se realiza fuera del entorno tradicional de la oficina, también llamado trabajo desde casa o trabajo a distancia. El concepto de trabajo remoto es que los empleados puedan ejecutar con éxito los

proyectos y las tareas diarias sin necesidad de ir a una oficina todos los días. Existen distintos niveles de oportunidades para el empleo remoto, pero cada uno proporciona el beneficio de la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado.

El trabajo remoto está concebido como una forma de ejecución permanente, donde toda la relación laboral debe desarrollarse de manera remota, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo.

Características:

- a) Es fijada por el empleador y es 100% remoto.
- b) Adecuación de un espacio u oficina en un lugar remoto de trabajo.
- c) Se implementa de manera voluntaria, pero se elimina la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.
- d) No se exige el pago de auxilio de conectividad.

CAPITULO IV DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 100. La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, vacaciones y/o permisos otorgados por el empleador. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.
- Además, de acuerdo con la ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la ley 2191 de 2022.

EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa prohíbe toda forma de discriminación y acoso laboral. Se implementan protocolos de prevención y atención.

ARTÍCULO 101. La empresa, en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 361 de 1997, la Ley 1622 de 2013, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales y de inclusión vigentes, adopta el principio de equidad, inclusión y no discriminación como política fundamental en todas las relaciones laborales.

1. **Igualdad de oportunidades:** La empresa garantiza que todas las personas, sin distinción de sexo, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, creencias, edad, condición social, discapacidad, situación de salud o cualquier otra característica protegida por la ley, tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, capacitación, desarrollo profesional y promoción interna.
2. **Prevención de la discriminación:** Queda estrictamente prohibido cualquier acto de discriminación, segregación o exclusión dentro de la organización, tanto en el proceso de

selección y contratación como en las actividades laborales, evaluaciones, asignación de funciones y beneficios.

3. **Inclusión y participación:** La compañía fomentará un ambiente laboral inclusivo, en el que se valoren las diferencias, se promueva la diversidad y se propicie la participación plena de todos los colaboradores, incluyendo personas en condición de discapacidad y grupos históricamente vulnerables.
4. **Denuncia y protección:** Cualquier empleado que considere haber sido víctima de discriminación, acoso laboral o prácticas excluyentes podrá presentar su denuncia ante la Dirección de Talento Humano o el canal establecido, sin sufrir represalias. La empresa garantizará la investigación oportuna y la protección de los derechos del denunciante y de los afectados.
5. **Compromiso de sensibilización:** La empresa implementará programas de sensibilización, capacitación y políticas internas para promover la cultura de equidad, inclusión y no discriminación, asegurando que todos los colaboradores conozcan y apliquen estos principios.
6. **Procedimiento de Ajustes Razonables y Estabilidad Laboral Reforzada:** En cumplimiento de la Ley 1618 de 2013 y normas complementarias, la Empresa implementará un procedimiento interno de Ajustes Razonables para aquellas personas trabajadoras que presenten condiciones de discapacidad o afectaciones de salud cubiertas por estabilidad laboral reforzada. Previo a cualquier modificación de condiciones, reubicación o terminación contractual, la Empresa adelantará la correspondiente evaluación ocupacional e interdisciplinaria con el apoyo de la ARL, garantizando las adaptaciones físicas, operativas o de puesto de trabajo necesarias para el pleno desempeño de sus funciones en condiciones de dignidad.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 102. La empresa, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que regulen la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, adopta un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de prevenir accidentes, enfermedades laborales y garantizar el bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores.

1. Obligaciones de la empresa:

- a) Implementar, mantener y evaluar el SG-SST conforme a los lineamientos legales y técnicos aplicables.
- b) Proporcionar a los trabajadores los elementos de protección personal, equipos y condiciones de trabajo seguras.
- c) Capacitar y sensibilizar al personal sobre riesgos laborales, protocolos de emergencia, ergonomía y prácticas seguras.

2. Obligaciones del trabajador:

- a) Cumplir con las normas, instrucciones y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa.
- b) Utilizar correctamente los equipos de protección personal y reportar cualquier situación de riesgo.
- c) Participar en programas de formación, simulacros y actividades de promoción de la salud ocupacional.

3. Prevención y control de riesgos: La empresa realizará identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos laborales, adoptando medidas preventivas y correctivas necesarias para garantizar un entorno seguro.

4. Atención a incidentes y accidentes: Todos los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales deberán ser reportados de inmediato al área de SST, para su investigación y adopción de medidas correctivas, garantizando la protección del trabajador y el cumplimiento de la normatividad.

5. Derechos de los trabajadores: Los colaboradores tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro, a la información sobre riesgos, a la capacitación en prevención y a participar activamente en las actividades y comités de SST.

6. Revisión y mejora continua: El SG-SST de la empresa será objeto de revisiones periódicas para garantizar su eficacia, actualización normativa y adecuación a los cambios en los procesos, tecnología y condiciones laborales.

PARÁGRAFO 1° - ESTÁNDARES MÍNIMOS APLICABLES. De conformidad con la Resolución 0312 de 2019, la Empresa implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al estándar mínimo que corresponda según su número de trabajadores y la clase de riesgo asignada por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentre afiliada, información que se mantendrá actualizada en los documentos internos del SG-SST y a disposición de las autoridades competentes.

CAPÍTULO V

LEY ISAAC

ARTÍCULO 103. Se entiende que desde la entrada en vigor de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 es obligación del empleador otorgar una licencia remunerada de 10 día hábiles por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

Para los efectos de dicha ley se entiende como enfermedad terminal las dispuesta en el artículo 2 de la ley 1733 de 2014: *"Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces.*

PARÁGRAFO. *Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la condición de enfermedad terminal se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos"*

Acorde a la normatividad vigente los 10 días hábiles podrán ser continuos o no, según mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, asimismo El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, sin perjuicio de la licencia.

Por último, La licencia remunerada será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

TÍTULO XVII

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 104 - POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. La Empresa, en calidad de responsable y/o encargada del tratamiento de datos personales de sus trabajadores, aspirantes y demás colaboradores, dará cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, al Decreto 1377 de 2013, a la Ley 1266 de 2008 y demás normas concordantes, para lo cual cuenta con una Política de Tratamiento de Datos Personales, la cual estará disponible para consulta de los titulares a través de los medios que la Empresa disponga para tal efecto.

ARTÍCULO 104-A - DATOS SENSIBLES Y BIOMÉTRICOS. El tratamiento de datos sensibles, incluidos los datos biométricos utilizados para el control de acceso y de jornada (huella dactilar, reconocimiento facial u otros mecanismos biométricos a que se refiere el numeral 18 del artículo 70 de este Reglamento), requerirá el consentimiento previo, expreso e informado del titular, el cual se recabará de manera diferenciada e independiente de las demás autorizaciones contenidas en este Reglamento o en el contrato de trabajo. La Empresa adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de dicha información.

ARTÍCULO 104-B - DERECHOS DE LOS TITULARES. Los trabajadores, en calidad de titulares de la información, podrán en cualquier momento conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de sus datos personales, así como revocar la autorización otorgada para su tratamiento, salvo cuando exista un deber legal o contractual que impida su eliminación, mediante solicitud dirigida al canal que para tal efecto disponga la Empresa.

TÍTULO XVIII

PUBLICACIONES

CAPÍTULO ÚNICO

APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 105 - PUBLICACIÓN Y MEDIOS DIGITALES DE DIFUSIÓN. Aprobado el presente Reglamento Interno de Trabajo o sus modificaciones, el empleador procederá a su publicación fijando dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios visibles de cada uno de los lugares o sedes de trabajo.

Adicionalmente, la Empresa mantendrá una copia digital del Reglamento Interno de Trabajo y sus anexos disponibles para consulta permanente de todos los trabajadores a través de la intranet corporativa, correo electrónico o repositorios digitales institucionales, enviando copia digital a cada trabajador al momento de su ingreso.

TÍTULO XIX

VIGENCIA

CAPÍTULO ÚNICO

VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 106 - VIGENCIA. El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación (L. 1429/2010, art. 17); fecha en la cual queda derogado el reglamento anterior que haya tenido la Empresa.

**TÍTULO XX
CLÁUSULAS INEFICACES**

**CAPÍTULO I
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 107 - CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán 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 (CST, art. 109).

AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S.

NIT: 830.073.450-5

Dirección de notificaciones: Carrera 17 N°. 166-72

Fecha de publicación: 13 de agosto de 2026.



MARÍA CLAUDIA SÁNCHEZ

Representante Legal

AMSPEC MCS COLOMBIA S.A.S.