

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Empresa: **PRO ARC S.A.S**
NIT: 900.579.918-6
Domicilio Principal: Santa Marta
Dirección: Calle 70 No. 13-94 Barrio El Carmen (Gaira)
Tel. Cel. 311 719 8545
Correo electrónico: recepcion@proarcsas.com

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre **PRO ARC S.A.S.**, en adelante “la empresa”, y sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, y demás normas concordantes. Estas disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todas las partes.

Este Reglamento aplica a todos los trabajadores vinculados directa o indirectamente a la empresa, y hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo expresas estipulaciones en contrario, o reformas legales, de inmediata aplicación.

PARAGRAFO: La empresa se compromete a garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas, en concordancia con los principios de:

- Trabajo decente y formalización progresiva (Ley 2466/2025).
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Protección de derechos laborales individuales y colectivos.
- Prevención del acoso laboral y respeto por la diversidad.
- Respeto por la jornada laboral y los descansos obligatorios.
- Implementación de trabajo remoto y desconexión laboral.
- Respeto por el debido proceso en el procedimiento disciplinario.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **PRO ARC S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. Si es extranjero, cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y el permiso de las autoridades competentes para poder trabajar en Colombia.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. Si es extranjero, cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y el permiso de las autoridades competentes para poder

trabajar en Colombia.

- c) Hoja de vida en computador con foto reciente, certificación del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) En caso de personal profesional los certificados de estudio y la tarjeta profesional si es el caso.
- e) Contador: acreditar título universitario en contaduría y matrícula o registro profesional; y, si cumple funciones de Revisor Fiscal, el Certificado de antecedentes disciplinarios.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. 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 a tener contrato de trabajo por escrito, afiliación a la seguridad social integral y todas las prestaciones de ley.

CAPITULO IV JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. En atención a la reforma introducida por la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria de trabajo será de **8 horas diarias** y **42 horas semanales**, la reducción se aplicará, conforme al cronograma establecido y distribuidas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin exceder el límite legal. El horario que regirá a partir de la fecha será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Lunes a viernes — Mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m. / Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Sábados: 8:00 a.m. a 12:00 m.

PERSONAL OPERATIVO (obra): Lunes a viernes — Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m. / Tarde: 1:00 p.m. a 4:00 p.m. Sábados: 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

Pausas activas de diez (10) minutos cada dos (2) horas, para todo el personal, de conformidad con las disposiciones del SG-SST.

PARÁGRAFO 1: Por cada domingo o festivo laborado se reconocerá un día de descanso compensado, en la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. De conformidad con el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, garantizando siempre un día de descanso obligatorio, bajo las siguientes condiciones:

- La jornada diaria no podrá ser inferior a cuatro (4) horas continuas ni superior a nueve (9) horas diarias.
- El número de horas laboradas no podrá exceder el límite semanal legalmente vigente, conforme al cronograma de reducción gradual establecido en la Ley 2101 de 2021 y ratificado por la Ley 2466 de 2025, así: **44 horas semanales** desde el 15 de julio de 2025 hasta el 14 de julio de 2026, y **42 horas semanales** a partir del 15 de julio de 2026.
- Cuando las horas laboradas no excedan el promedio semanal legal, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario.
- El acuerdo de jornada flexible deberá constar por escrito en el contrato de trabajo o en otrosí debidamente suscrito por las partes.
- Se garantizará en todo caso el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas.

En atención a la naturaleza de las labores de construcción, se podrá implementar jornada flexible o por turnos, siempre que:

- Se respete el límite semanal de 42 horas.
- Se garantice el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.
- Se informe previamente al trabajador y se registre en el contrato o acta de acuerdo.

ARTICULO 9. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. De conformidad con el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, que adicionó el artículo 161A al Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores tienen el derecho a desconectarse de los medios y herramientas tecnológicas utilizadas para la prestación del servicio fuera de la jornada laboral ordinaria o convenida, sin que ello pueda generar consecuencia alguna, sanción, descuento o calificación negativa en su evaluación de desempeño. Para el ejercicio efectivo de este derecho, se establecen las siguientes reglas:

- Durante los períodos de descanso diario, semanal, vacaciones, licencias y cualquier otro tiempo de descanso legalmente reconocido, el trabajador no estará obligado a atender comunicaciones, llamadas, mensajes, correos electrónicos ni cualquier otro requerimiento laboral enviado por medios tecnológicos, salvo en los casos de excepción previstos en este artículo.
- El empleador y sus representantes se abstendrán de enviar comunicaciones laborales que requieran respuesta inmediata fuera de la jornada ordinaria de trabajo, salvo en los casos de excepción previstos en el numeral siguiente.
- Se exceptúan del derecho a la desconexión digital los siguientes casos, los cuales deberán ser expresamente comunicados al trabajador al momento de su ocurrencia: (a) situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran atención urgente e inaplazable; (b) riesgo grave e inminente para la seguridad de personas o bienes de la empresa; (c) trabajadores que por la naturaleza de su cargo ejerzan funciones de dirección, confianza o manejo, en los términos del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual la excepción deberá constar expresamente en el contrato de trabajo.
- El trabajador que reciba una comunicación fuera de su jornada laboral en un caso no exceptuado, podrá ignorarla sin que ello configure incumplimiento de sus obligaciones contractuales ni causal de sanción disciplinaria.
- La empresa establecerá los canales y protocolos internos de comunicación que garanticen el ejercicio efectivo de este derecho, los cuales serán comunicados a los trabajadores mediante circular interna.

PARÁGRAFO 1°. El desconocimiento del derecho a la desconexión digital por parte del empleador o sus representantes podrá ser denunciado por el trabajador ante el Inspector de Trabajo competente, quien podrá imponer las sanciones previstas en la ley. La reiteración de conductas que vulneren este derecho podrá constituir acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2°. Para los trabajadores en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, el derecho a la desconexión digital se aplica con el mismo alcance y en los mismos términos aquí previstos, siendo obligación de la empresa definir claramente los horarios de disponibilidad tecnológica en el respectivo contrato o acuerdo de modalidad remota.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. HORAS EXTRAS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO. Toda labor extraordinaria deberá ser autorizada previamente por el empleador o su representante, y

registrada en el control de asistencia. Las horas laboradas fuera de la jornada ordinaria serán consideradas trabajo suplementario o horas extras, y se remunerarán con los siguientes recargos, de conformidad con los artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025:

- **25%** adicional sobre el valor de la hora ordinaria, por hora extra diurna.
- **75%** adicional sobre el valor de la hora ordinaria, por hora extra nocturna (comprendida entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.).
- Recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, aplicado de forma gradual sobre el salario ordinario, así: **80%** a partir del 1° de julio de 2025; **90%** a partir del 1° de julio de 2026; **100%** a partir del 1° de julio de 2027 (artículo 14, Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del C.S.T.), salvo que se haya pactado compensación en descanso.

El empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas. Dicho registro deberá ser entregado al trabajador que lo solicite, junto con el soporte de pago correspondiente (artículo 13, Ley 2466 de 2025, que modificó el numeral 2 del artículo 162 del C.S.T.).

PARÁGRAFO: En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. La autorización para laborar horas extras es de carácter interno y debe ser impartida por el empleador o quien haga sus veces; no se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo (artículo 13, Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 11. Jornada Nocturna Se considera jornada nocturna la comprendida entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.** Las labores en este horario tendrán el recargo correspondiente, salvo que se trate de turnos rotativos previamente pactados.

PARAGRAFO: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse hasta dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, y deberá ser autorizado y registrado por el empleador. 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 10 de este Reglamento.

ARTÍCULO 12. Descansos y Pausas: La jornada diaria se dividirá en mínimo dos secciones, separadas por un período de descanso intermedio que no se computa como tiempo de trabajo ni se remunera. Las pausas activas se implementarán en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 13. Serán de descanso obligatorio remunerado los días de fiesta reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, así como el día de descanso semanal pactado en el contrato de trabajo. En ausencia de acuerdo escrito entre las partes, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso semanal sea un día distinto al domingo, caso en el cual ese

día tendrá todos los efectos jurídicos del descanso obligatorio *de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14, Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del C.S.T.; artículo 173, C.S.T.*

ARTICULO 14. El descanso en el día de descanso semanal obligatorio y en los días de fiesta señalados en el artículo anterior tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 para los casos de turnos sucesivos (*artículo 27, Ley 50 de 1990*). En ningún caso podrá el empleador, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo que se trate de labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (*Parágrafo 1°, artículo 12, Ley 2466 de 2025*).

ARTÍCULO 15. 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 pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 16. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.) o proporcionalmente por fracción de año trabajado, (*artículo 2.2.1.2.2.3, Decreto 1072 de 2015*). La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.). **PARAGRAFO:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 17. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 20 de la Ley 1429/10); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado, (Ley 995/05 Art. 1º). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.). En todo caso, para la liquidación y compensación en dinero de las vacaciones se tomará como base el último salario ordinario devengado por el trabajador. No formarán parte de dicha base los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio ni el valor del trabajo suplementario o de horas extras (artículo 189, numeral 3°, C.S.T.; artículo 192, C.S.T.; artículo 14, Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 18. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. 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.

ARTICULO 20. 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 las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.). **PARÁGRAFO.** En todo tipo de contrato, sin importar su duración, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS

ARTÍCULO 21. La empresa concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos, de conformidad con el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025:

a) Ejercicio del sufragio. Medio día de descanso remunerado el mes siguiente a la jornada electoral, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. El tiempo necesario para el desempeño de dichos cargos, incluyendo el ejercicio de funciones en mesas de votación, caso en el cual se reconocerá un (1) día de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la jornada electoral.

c) Grave calamidad doméstica. El tiempo necesario para atender y superar el suceso, entendiéndose por tal todo hecho personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como cualquier caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. La situación deberá ser debidamente comprobada. La licencia por luto no se considera calamidad doméstica y se rige por el Parágrafo de este artículo.

d) Comisiones sindicales y entierro de compañeros. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.

e) Citas médicas. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, cuando se informe previamente al empleador y se presente el certificado médico correspondiente. En casos de urgencia en que no sea posible el aviso previo, el soporte deberá entregarse al reincorporarse al trabajo. Se incluyen expresamente las citas relacionadas con endometriosis, conforme a la Ley 2338 de 2023.

f) Obligaciones escolares como acudiente. Para atender obligaciones escolares en las que resulte obligatoria la presencia del trabajador por requerimiento expreso del centro educativo, debidamente acreditado.

g) Citaciones judiciales, administrativas o ante entidades públicas. Para atender citaciones de autoridades judiciales, administrativas o entidades públicas, cuando la asistencia sea de carácter obligatorio, previa presentación del documento de citación.

h) Licencia por matrimonio. Tres (3) días hábiles de licencia remunerada con ocasión del matrimonio civil o religioso del trabajador, contados a partir de la fecha de celebración.

i) Descanso por uso de bicicleta. El trabajador que certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte habitual para la llegada y salida del lugar de trabajo podrá acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo en tales condiciones (artículo 15, numeral 6°, literal i, Ley 2466 de 2025).

LICENCIAS

ARTICULO 22. LICENCIA POR LUTO. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil del trabajador, la empresa concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea la modalidad de contratación o vinculación laboral (Ley 1280 de 2009). Este hecho deberá acreditarse mediante documento expedido por autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Esta licencia no se entiende comprendida dentro de la calamidad doméstica del literal c) del artículo 21 de este reglamento.

ARTICULO 23. LICENCIA DE PATERNIDAD. De conformidad con la Ley 2114 de 2021, el trabajador padre tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) semanas con ocasión del nacimiento de su hijo, o de la adopción de un menor de edad cuando el trabajador sea el adoptante. Esta licencia se regirá por las siguientes reglas:

- La licencia de paternidad es incompatible con la licencia de maternidad. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en el período de lactancia, el padre tendrá derecho a la totalidad de la licencia de maternidad, conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- El trabajador deberá informar al empleador sobre el embarazo de su pareja o el proceso de adopción con la debida anticipación, y acreditar el hecho que origina la licencia mediante el registro civil de nacimiento o la resolución de adopción, dentro de los treinta (30) días siguientes al hecho.
- La licencia de paternidad es reconocida por el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Su pago estará a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, siempre que haya cotizado durante el período mínimo exigido por la ley. En caso de que el trabajador no cumpla con el período mínimo de cotización, la licencia será reconocida por el empleador.
- Durante el disfrute de esta licencia, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario completo y a que se continúen realizando los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral.

PARÁGRAFO. En los eventos de parto múltiple o de hijo con discapacidad, la licencia de paternidad tendrá una duración adicional de una (1) semana, para un total de tres (3) semanas, conforme a lo previsto en la Ley 2114 de 2021.

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 24. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades: por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, entre otras, respetando en todo caso el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales (*artículo 132, numeral 1°, C.S.T., modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990*). El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, será válida la estipulación escrita de un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, las primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general los que se incluyan en dicha estipulación. Las vacaciones no podrán incluirse en el salario integral y deberán reconocerse siempre de forma separada (*artículo 132, numeral 2°, C.S.T.*).
2. El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional estará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos (*artículo 132, numeral 3°, C.S.T.*).
3. El salario integral no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. La base para la liquidación de aportes parafiscales y cotizaciones será el setenta por ciento (70%) del salario integral (*artículo 132, numeral 4°, C.S.T.; artículo 18, Ley 100 de 1993*).
4. El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado el contrato de trabajo. Dicho acuerdo deberá constar siempre por escrito (*artículo 132, numeral 5°, C.S.T.; artículo 18, Ley 50 de 1990; C.S.J., Sala Laboral, Sentencia SL2804-2020*).

ARTÍCULO 25. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (*artículo 133, C.S.T.*).

ARTÍCULO 26. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada laboral o inmediatamente después de que esta cese. Queda prohibido el pago en centros de vicios, expendios de bebidas alcohólicas o lugares de recreo, salvo que se trate de trabajadores del mismo establecimiento (*artículo 138, C.S.T.*).

ARTÍCULO 27. PERÍODOS Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, observando las siguientes reglas:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos, en moneda legal colombiana. El período de pago para los jornales no podrá ser mayor de una (1) semana, y para los sueldos no mayor de un (1) mes (*artículo 134, numeral 1°, C.S.T.*).

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno deberán efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se causaron, o a más tardar con el salario del período siguiente (*artículo 134, numeral 2°, C.S.T.*).

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO 28. Es obligación del empleador velar por la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores a su cargo, garantizando los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para implementar, ejecutar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, con el objeto de garantizar la protección integral del trabajador (*artículo 56, C.S.T.; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015*).

ARTÍCULO 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados con cargo a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, según corresponda, y a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) a la cual esté asignado (*Ley 100 de 1993; Ley 1562 de 2012*).

ARTÍCULO 30. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, desde el mismo día en que se presente la situación, para que se adopten las medidas conducentes y sea examinado por el médico correspondiente, quien certificará si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determinará la incapacidad y el tratamiento al que deberá someterse. Si el trabajador no diere aviso oportunamente o no se sometiere al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos legales a que haya lugar, salvo que demuestre haber estado en absoluta imposibilidad de dar el aviso o de someterse al examen en la debida oportunidad.

ARTÍCULO 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para 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. (*Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019*). **PARÁGRAFO:** El grave e injustificado incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y medidas de prevención de riesgos adoptadas por la empresa en el marco del SG-SST, que le hayan sido comunicadas por escrito, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, previa garantía del debido proceso disciplinario contemplado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado

por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025 (*artículo 62, literal a, numeral 9°, C.S.T.*).

ARTICULO 33. 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 la reglamentación pertinente ante la E.P.S. y la A.R.L. El accidente deberá reportarse a la EPS y a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia (*artículo 4°, Ley 1562 de 2012; artículo 2.2.8.1.4, Decreto 1072 de 2015*).

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará de inmediato al empleador, su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno. En el reporte se indicarán las circunstancias del accidente, las posibles consecuencias y la fecha en que cese la incapacidad (*Ley 1562 de 2012*).

ARTÍCULO 35. 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 profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador al Ministerio del Trabajo, 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.

ARTICULO 36. En todo lo relativo a los temas de salud y seguridad en el trabajo tratados en este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se sujetarán al siguiente marco normativo vigente, sin perjuicio de las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan:

- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 56, 57, 58, 205, 206 y concordantes.
- Ley 100 de 1993 — Sistema General de Seguridad Social.
- Decreto Ley 1295 de 1994 — Sistema General de Riesgos Laborales.
- Ley 776 de 2002 — Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Ley 1562 de 2012 — Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 — SG-SST).
- Resolución 1401 de 2007 — Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 0312 de 2019 — Estándares mínimos del SG-SST.
- Decreto 1477 de 2014 — Tabla de Enfermedades Laborales.
- Decreto 1352 de 2013 — Juntas de Calificación de Invalidez.
- Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) — Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 2466 de 2025 — Reforma Laboral, en lo relativo a obligaciones del empleador y deberes del trabajador en materia de seguridad y salud.
- Las demás normas que con tal fin se expidan.

ARTICULO 37. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. FACULTAD DE PRÁCTICA DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA Y DETECCIÓN DE SUSTANCIAS. En consideración a que las actividades desarrolladas por los trabajadores de PRO ARC S.A.S. comprenden la ejecución de labores de construcción, la operación de maquinaria y equipos de obra, el uso de herramientas eléctricas y de corte, y el trabajo en alturas y espacios con riesgos asociados, la empresa establece la presente política con el objeto de prevenir accidentes de trabajo, proteger la integridad física y la vida de los trabajadores y de terceros, y garantizar un ambiente laboral seguro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 y las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) regulado por el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 38. PRO ARC S.A.S. está facultada para ordenar y practicar pruebas de alcoholemia y de detección de sustancias psicoactivas a sus trabajadores en los siguientes eventos:

- De manera aleatoria, mediante sorteo o selección imparcial, en cualquier momento durante la jornada laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de las prohibiciones establecidas en el artículo anterior.
- Por causa justificada, cuando existan indicios objetivos de que un trabajador pueda encontrarse bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas, tales como: alteración del comportamiento, dificultad en el habla, inestabilidad en la marcha, olor a alcohol, o cualquier otra circunstancia que genere una sospecha razonable.
- Con posterioridad a un accidente de trabajo o a un incidente de seguridad, con el fin de determinar si el estado del trabajador contribuyó a la ocurrencia del evento.
- Al inicio de jornadas especiales de alto riesgo o cuando se vayan a desarrollar actividades en alturas, con maquinaria pesada, con herramientas eléctricas u otras de especial peligrosidad.

ARTÍCULO 39. La práctica de las pruebas de alcoholemia y detección de sustancias psicoactivas se sujetará al siguiente procedimiento:

- La prueba será practicada preferiblemente por personal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o por un profesional de salud ocupacional designado por la empresa. En ningún caso podrá ser practicada de manera directa por el superior jerárquico del trabajador.
- Se informará al trabajador, de manera respetuosa y privada, la decisión de practicar la prueba, indicándole el fundamento de la misma y el procedimiento a seguir.
- El trabajador podrá estar acompañado de un representante del Comité de Convivencia Laboral o de un compañero de trabajo de su confianza durante la diligencia.
- La prueba se realizará en un lugar privado que garantice la dignidad del trabajador, alejado de la exposición pública ante sus compañeros.
- Se levantará un acta de la diligencia, firmada por quien practica la prueba, por el trabajador y por el testigo que lo acompañe, si lo hubiere. En caso de que el trabajador se niegue a firmar, se dejará constancia de ello.
- Si el trabajador se niega a la práctica de la prueba, dicha negativa se considerará como indicio grave en su contra y podrá dar lugar al inicio del proceso disciplinario correspondiente.

MANEJO DEL RESULTADO POSITIVO: Un resultado positivo en la prueba de alcoholemia o de detección de sustancias psicoactivas no constituirá por sí solo causal de sanción automática. Su tratamiento se sujetará a las siguientes reglas:

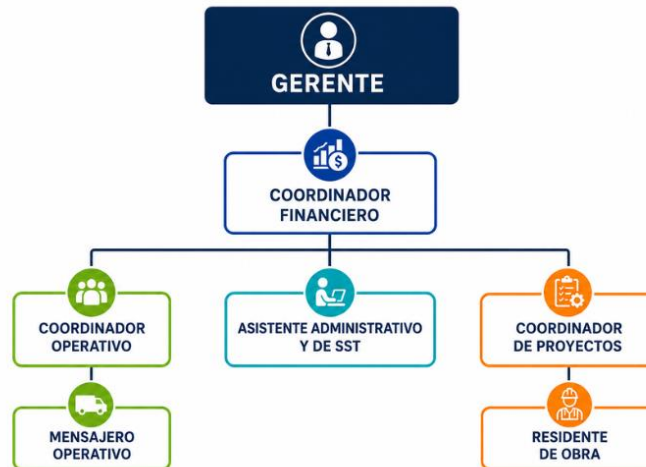
- De manera inmediata, la empresa procederá a retirar al trabajador de sus funciones durante el tiempo que dure la afectación, con el fin de proteger su integridad y la de sus compañeros. Este retiro temporal no constituye suspensión disciplinaria.
- Levantada el acta de la prueba, la empresa iniciará el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, garantizando al trabajador el derecho de defensa y el debido proceso.
- Dependiendo de la gravedad de los hechos, las circunstancias del caso y los antecedentes del trabajador, el resultado positivo podrá dar lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario de este Reglamento, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que tipifica como falta grave la embriaguez habitual en el trabajo.
- Cuando se trate de un primer evento y no haya mediado riesgo grave para la seguridad, la empresa podrá, a su juicio y en ejercicio de su función de empleador responsable, ofrecer al trabajador la posibilidad de acogerse a un programa de apoyo o tratamiento para la dependencia, sin perjuicio del inicio del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 40. El resultado de las pruebas de alcoholemia y de detección de sustancias psicoactivas tendrá carácter estrictamente confidencial. Solo tendrán acceso a dicha información el área de Recursos Humanos, el responsable del SG-SST, la dirección de la empresa y, en caso de proceso disciplinario o judicial, las autoridades competentes. Queda expresamente prohibida la divulgación del resultado a personas ajenas a las mencionadas, so pena de las responsabilidades disciplinarias y legales que correspondan.

Todos los trabajadores, al momento de la suscripción del contrato de trabajo o de la vinculación a la empresa, recibirán copia o darán lectura al presente capítulo, dejando constancia escrita de su conocimiento y aceptación mediante firma en el documento de inducción o en el propio contrato de trabajo. El desconocimiento de esta política no podrá alegarse como excusa para su incumplimiento.

CAPITULO IX ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 41. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO: De los cargos mencionados anteriormente, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el **REPRESENTANTE LEGAL**

CAPITULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 42. Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, así como en trabajos subterráneos de minas y en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos físicos (artículo 242, numerales 2° y 3°, C.S.T.; Ley 1098 de 2006). Igualmente, queda prohibido emplear a trabajadoras en estado de embarazo o lactancia en labores que impliquen exposición a los pigmentos descritos en el inciso anterior, a sustancias tóxicas, radiaciones ionizantes u otras condiciones que pongan en riesgo su salud o la del nasciturus, de conformidad con las normas de protección a la maternidad (artículo 43, Constitución Política; artículos 236 y siguientes, C.S.T.).

ARTICULO 43. La empresa Pro Arc S.A.S. prohíbe estrictamente la vinculación de menores de dieciocho (18) años en labores consideradas peligrosas, insalubres o prohibidas por la legislación laboral vigente. En cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, se garantiza que ningún menor será empleado en actividades que impliquen exposición a sustancias tóxicas, riesgos físicos, químicos, biológicos, eléctricos, mecánicos, radiaciones, altas temperaturas, cargas pesadas, maquinaria peligrosa, labores subterráneas o cualquier otra que pueda afectar su salud, seguridad o desarrollo integral. La empresa se compromete a observar y aplicar las disposiciones legales y reglamentarias que señalen las labores prohibidas para menores, asegurando condiciones dignas y seguras para todos sus trabajadores.

PRO ARC S.A.S., en observancia del artículo 13 y el artículo 53 de la Constitución Política, garantiza la igualdad salarial y la retribución laboral entre mujeres y hombres que desempeñen igual trabajo o trabajo de igual valor, eliminando toda forma de discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Ley 1496 de 2011, modificada por el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025).

Para garantizar esta igualdad, la empresa aplicará los factores de evaluación objetiva del trabajo establecidos en el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, modificado por la Ley 2466 de 2025, que incluyen la capacitación y experiencia requeridas para el cargo, el esfuerzo físico, mental o psicológico exigido, las responsabilidades asignadas y las condiciones de trabajo. Ninguna diferencia salarial podrá fundarse en criterios subjetivos o discriminatorios.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice 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. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 22 Y 23 de este reglamento.
7. 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, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
10. Abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, relacionado con el tema del acoso laboral, dejando constancia de ello.
11. Crear mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo
12. De llegarse a dar la contratación de empleados bajo la modalidad de teletrabajo; **PRO ARC S.A.S.**, dará estricto cumplimiento a Ley 1221 de Julio 16 de 2008,

reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 y las normas que en tal sentido se llegare a expedir.

13. Adoptar y adaptar las medidas de Bioseguridad.
14. 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 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
15. El empleador realizará 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.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. De hacerse necesario la implementación del Trabajo en Casa, **PRO ARC S.A.S**, dará estricto cumplimiento a Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del trabajador: El trabajador, además de las obligaciones generales establecidas por la ley y el contrato de trabajo, deberá cumplir con las siguientes disposiciones especiales, orientadas a garantizar el buen funcionamiento de la empresa, la seguridad de las personas, la protección de los bienes y el respeto por las normas internas, como se clasifica a continuación:

A. EN CUANTO A LA EJECUCION DEL TRABAJO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS INSTRUCCIONES.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir puntualmente la jornada laboral, en el horario establecido para ello.
3. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros para desarrollar actividades no relacionadas con el trabajo.
4. Atender de forma oportuna los requerimientos del empleador ya sean verbales, escritos o telefónicamente, recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, dadas por los superiores.

B. EN CUANTO A LA CONDUCTA ÉTICA, RESPETO Y RELACIONES LABORALES

1. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
2. Actuar con responsabilidad, honestidad y compromiso para con la empresa y sus funciones asignadas, ejecutando el trabajo con eficiencia, cuidado, y esmero apropiado
3. Dar a todas las personas, un trato respetuoso, cortés y oportuno.

C. EN CUANTO A LA SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

1. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
2. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, cuidando principalmente de su bienestar y salud y de los elementos de trabajo, los equipos, máquinas y herramientas para evitar la pérdida o deterioro.
3. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad propia, de otras personas y de los bienes.
4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, los bienes y las cosas propiedad de la empresa, de trabajadores o terceros.
5. Cumplir con los protocolos de Bioseguridad adoptados y adaptados por la empresa, durante el tiempo que permanezca en las instalaciones o lugar de trabajo y en el ejercicio de las labores.

D. EN CUANTO AL USO ADECUADO DE RECURSOS Y LA PRESENTACIÓN PERSONAL

1. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, y los equipos tecnológicos.
2. El uso diario de la dotación, su conservación en buenas condiciones y una presentación personal pulcra y aseada.
3. Dar el uso adecuado al teléfono celular asignado con fines laborales.
4. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

E. EN CUANTO A LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y LA FORMACIÓN

1. Asistir a los cursos, charlas, conferencias, capacitaciones, inducción, reinducción, eventos sociales o reuniones en general, que programe la empresa, sobre temas de interés general o las que considere necesarias, de acuerdo con las normas internas. Igualmente es obligación del trabajador, firmar las listas de asistencia que se requieran.
2. Asistir a las reuniones que se programen con fines estrictamente laborales y por las personas facultadas para ello. La no asistencia a una reunión sin la debida justificación puede llegar a ser falta disciplinaria.
3. Firmar las listas de asistencia a los mismos, para llevar control de asistencia.

F. EN CUANTO A LA CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones

- del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños y perjuicios.

PARAGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones podrá ser sancionado conforme al procedimiento disciplinario interno, clasificándose como falta leve, grave o gravísima, según la naturaleza y reiteración de la conducta, de acuerdo a los artículos siguientes.

ARTÍCULO 46. 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 de éstos para cada caso sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. 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.
3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley lo autoriza, previa orden del juez de instancia.
4. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscriptores en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de 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.
12. 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. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable de aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. 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.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a los trabajadores: *Conductas prohibidas en el ejercicio de la relación laboral y sus consecuencias disciplinarias:* Se prohíbe expresamente al trabajador, durante el desarrollo de sus funciones y mientras se encuentre vinculado laboralmente con la empresa, incurrir en las siguientes conductas, las cuales se consideran contrarias al orden, la disciplina, la seguridad, la ética profesional y el respeto institucional. El incumplimiento de estas prohibiciones dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias proporcionales, clasificadas como faltas leves, graves o gravísimas, según la naturaleza y reiteración de la conducta, así:

I. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL ORDEN PÚBLICO

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, o consumirlas durante la jornada laboral.
2. Incurrir en conductas relacionadas con el delito de narcotráfico, tales como transportar, almacenar o conservar sustancias peligrosas para la salud.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal en el caso de celadores.
4. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, de compañeros, superiores o terceros, o que afecten los bienes de la empresa.
5. Dormirse en el puesto de trabajo o durante la prestación del servicio.
6. Fumar en áreas prohibidas o mientras se desarrolla la labor.
7. Utilizar dispositivos electrónicos personales durante el horario laboral, salvo autorización expresa, o hacerlo mientras se conduce maquinaria o vehículos.
8. Mentir sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

II. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL PATRIMONIO Y LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

9. Sustraer sin autorización útiles, materias primas, productos, herramientas o cualquier elemento de propiedad de la empresa.
10. Usar herramientas o recursos de la empresa para fines distintos al trabajo contratado.
11. Sacar, destruir, prestar o fotocopiar sin autorización equipos, manuales, programas o documentos de la empresa.
12. Atentar contra el patrimonio de la empresa mediante actos que afecten su seguridad, instalaciones, maquinaria o bienes.
13. Comunicar a terceros o usar en provecho propio información contenida en los sistemas de la empresa o datos personales allí registrados.

III. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA DISCIPLINA Y EL CUMPLIMIENTO LABORAL

14. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa.
15. Llegar tarde sin justificación válida.
16. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o incitar a su interrupción.
17. Realizar reuniones o charlas no autorizadas durante la jornada laboral, o suspender labores antes de la hora indicada.
18. Realizar labores para terceros dentro del lugar o en horas de trabajo.

19. Negarse a firmar documentos relacionados con observaciones laborales, cuando la firma solo acredita su recepción.
20. Incumplir obligaciones legales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

IV. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA CONVIVENCIA Y EL RESPETO

21. Emplear expresiones vulgares, faltar el respeto a compañeros, superiores, clientes, proveedores o visitantes.
22. Criticar, juzgar o hablar mal de otras personas dentro del entorno laboral.
23. Protagonizar hechos bochornosos como discusiones fuertes, peleas o maltrato físico o verbal.
24. Hacer colectas, rifas o autorizar propaganda en los sitios de trabajo sin aprobación de la empresa.

USO DE SISTEMAS Y APARATOS ELECTRONICOS

ARTÍCULO 48. La empresa utiliza distintos tipos de software para ejecutar las labores diarias, su uso es de carácter obligatorio para todos los trabajadores, y a quienes se les asigne cualquier aparato electrónico propiedad de la empresa, deberá cumplir las siguientes reglas:

1. Reporte de fallas técnicas: reportar de inmediato al supervisor cualquier falla técnica, anomalía o comportamiento inusual del dispositivo o del aplicativo, sin intentar resolver por cuenta propia problemas de configuración, de base de datos o de conectividad.
2. Custodia del dispositivo: entregar el dispositivo asignado al finalizar la jornada en las mismas condiciones en que fue recibido, limpio y cargado, conforme al procedimiento de custodia establecido por la empresa. El extravío, daño o deterioro del dispositivo por mal uso o negligencia del trabajador dará lugar a las responsabilidades disciplinarias y civiles correspondientes.
3. Restricción de uso: no instalar aplicaciones, modificar la configuración del dispositivo, acceder a funciones del sistema para las cuales no haya sido expresamente autorizado y capacitado, ni utilizar el dispositivo para fines personales o ajenos a la labor durante la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO 1º. Los dispositivos asignados a los trabajadores, son propiedad de la empresa o están bajo su custodia. Su uso está restringido exclusivamente a las funciones laborales para las que fueron asignados. El uso del dispositivo para fines personales durante la jornada de trabajo constituirá falta disciplinaria, conforme a la escala prevista en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 49. La empresa garantizará la capacitación inicial y periódica de los trabajadores en el uso del sistema de información de la empresa. Ningún trabajador podrá alegar desconocimiento del funcionamiento del sistema como justificación para el incumplimiento de sus obligaciones de registro, una vez haya recibido y firmado la constancia de capacitación correspondiente.

ARTÍCULO 50. Confidencialidad de la información del sistema: La información contenida en el sistema de información de la empresa tiene carácter estrictamente confidencial. El trabajador se obliga a:

1. No divulgar la información del sistema: no compartir, transferir, publicar ni poner a

- disposición de terceros, por ningún medio físico o digital, la información contenida en el sistema o a la que haya tenido acceso a través del dispositivo asignado.
2. No reproducir los datos: no tomar capturas de pantalla, fotografías, impresiones o copias de los datos del sistema con fines distintos a los autorizados expresamente por la empresa.
 3. No acceder a registros ajenos: no acceder a los registros de otros trabajadores, supervisores o usuarios del sistema, salvo que su cargo lo requiera y haya sido expresamente autorizado por escrito por la empresa.
 4. Reportar accesos no autorizados: informar de inmediato al supervisor o al responsable del sistema cualquier acceso no autorizado al dispositivo o al sistema del que tenga conocimiento, o cualquier situación que ponga en riesgo la seguridad de la información.
 5. Queda totalmente prohibido utilizar las herramientas tecnológicas de la empresa, para realizar labores propias o de terceros.

PARÁGRAFO 1°. Esta obligación de confidencialidad subsiste aun después de la terminación del contrato de trabajo, independientemente de la causa que la origine, por el término de tres (3) años contados desde la fecha de terminación de la relación laboral.

PARÁGRAFO 2°. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad aquí prevista generará las responsabilidades disciplinarias, civiles y penales a que haya lugar, conforme a la Ley 23 de 1982 (derechos de autor), la Ley 1273 de 2009 (protección de la información y de los datos) y las demás normas aplicables. El LICENCIANTE del software — el proveedor del sistema — mantiene en todo caso la propiedad intelectual sobre el sistema de información de la empresa, conforme al contrato de licenciamiento suscrito, y cualquier vulneración de los derechos sobre el software podrá generar adicionalmente responsabilidades frente a dicha empresa.

CAPITULO XII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 51. DEFINICIÓN DE FALTA DISCIPLINARIA, TIPOS Y ESCALA DE SANCIONES.

Constituye falta disciplinaria todo incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo y el presente reglamento. Ninguna sanción podrá imponerse sin el agotamiento previo del debido proceso disciplinario previsto en el artículo 55 y siguientes de este reglamento.

La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.). Las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas. La sanción aplicable depende de la naturaleza de la conducta y su reincidencia.

PARÁGRAFO 1°. Cuando una conducta que en principio se clasifica como falta leve genere peligro grave para la salud del trabajador, de otras personas, o para los bienes de la empresa o de terceros, podrá ser calificada directamente como falta grave por el empleador, previa motivación escrita.

PARÁGRAFO 2°. La reincidencia se entenderá como la repetición de la misma conducta o de conductas del mismo grupo dentro de un período de doce (12) meses contados desde la primera sanción.

PARÁGRAFO 3°. Tratándose de faltas graves o de las conductas señaladas en los artículos 53 y 54 de este reglamento, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa desde la primera ocurrencia de la conducta, sin necesidad de haber impuesto previamente llamado de atención ni suspensión, siempre que se garantice el debido proceso disciplinario. La escala gradual aplica exclusivamente para las faltas leves (artículo 62, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. FALTAS LEVES.

Se clasifican como faltas leves las siguientes conductas, cuando se incurre en ellas por primera o segunda vez y no generan peligro grave para personas o bienes:

Del Artículo 45 — Incumplimiento de obligaciones del trabajador en obra:

- Incumplir el horario de llegada sin justificación válida.
- Ausentarse del puesto de trabajo sin autorización durante la jornada laboral.
- No atender oportunamente los requerimientos verbales del empleador o su representante.
- Incumplir el deber de presentación personal pulcra y uso de la dotación asignada.
- No utilizar adecuadamente el teléfono celular asignado con fines laborales.
- No asistir a capacitaciones, charlas o reuniones programadas por la empresa sin justificación.
- No firmar las listas de asistencia a reuniones o capacitaciones requeridas.
- No conservar en buen estado los instrumentos, útiles o materias primas asignados.
- No comunicar oportunamente a la empresa observaciones que pudieren evitarle daños o perjuicios.

Del Artículo 47 — Disciplina y cumplimiento laboral:

- Realizar reuniones o charlas no autorizadas durante la jornada laboral.
- Suspender labores antes de la hora indicada sin autorización.
- Negarse a firmar documentos relacionados con observaciones laborales, cuando la firma solo acredita su recepción.

Del Artículo 47 — Convivencia y respeto:

- Emplear expresiones vulgares o irrespetuosas hacia compañeros, superiores, clientes, proveedores o visitantes, por primera vez.
- Criticar o hablar mal de otras personas dentro del entorno laboral.
- Hacer colectas, rifas o autorizar propaganda en los sitios de trabajo sin aprobación de la empresa.

ARTÍCULO 53. FALTAS GRAVES.

Se clasifican como faltas graves las siguientes conductas. Desde su primera ocurrencia dan lugar a llamado de atención escrito; en caso de reincidencia podrán conducir hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al artículo 62 del C.S.T.:

Del Artículo 45 — Incumplimiento grave de obligaciones del trabajador:

- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa.
- Faltar a la jornada completa de trabajo sin justificación.
- Negarse a cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes dentro del orden jerárquico establecido.
- Incumplir los protocolos de bioseguridad adoptados por la empresa.
- Disminuir de forma continuada y voluntaria el rendimiento en el trabajo.
- No prestar colaboración ante siniestros o riesgos inminentes que afecten personas o bienes de la empresa.
- Falta de responsabilidad, honestidad y compromiso para con la empresa y las funciones asignadas.

Del Artículo 47, Grupo I — Seguridad, salud y orden público:

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, o consumirlas durante la jornada laboral.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal.
- Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, de compañeros, superiores o terceros.
- Dormirse en el puesto de trabajo o durante la prestación del servicio.
- Fumar en áreas prohibidas o mientras se desarrolla la labor.
- Utilizar dispositivos electrónicos personales mientras se conduce maquinaria o vehículos.
- Mentir sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Del Artículo 47, Grupo II — Patrimonio y recursos de la empresa:

- Usar herramientas o recursos de la empresa para fines distintos al trabajo contratado.
- Sacar, destruir o prestar sin autorización equipos, manuales, programas o documentos de la empresa.
- Comunicar a terceros o usar en provecho propio información contenida en los sistemas de la empresa.
- Realizar labores para terceros dentro del lugar o en horas de trabajo.

Del Artículo 47, Grupo III — Disciplina laboral:

- Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o incitar a su interrupción.
- Incumplir de manera reiterada las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

Del Artículo 47, Grupo IV — Convivencia y respeto:

- Protagonizar hechos bochornosos como discusiones fuertes, peleas o maltrato físico o verbal.

ARTÍCULO 54. FALTAS GRAVÍSIMAS: CAUSALES DE TERMINACIÓN INMEDIATA DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA: Las siguientes conductas, por su especial gravedad, podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera ocurrencia, sin necesidad de haber impuesto previamente ninguna otra sanción, previo el proceso disciplinario de que trata el artículo 57 de este reglamento (artículo 62, C.S.T.):

- Sustraer sin autorización útiles, materias primas, productos, herramientas o cualquier elemento de propiedad de la empresa o de sus trabajadores.
- Atentar contra el patrimonio de la empresa mediante actos que afecten su seguridad, instalaciones, maquinaria o bienes.
- Incurrir en conductas relacionadas con el delito de narcotráfico, tales como transportar, almacenar o conservar sustancias peligrosas para la salud en el lugar de trabajo o durante el desarrollo de las funciones.
- Agredir físicamente a superiores, compañeros, clientes o visitantes.
- Cometer actos de acoso laboral o sexual debidamente comprobados conforme al procedimiento de los artículos 64 en adelante de este reglamento.
- Proporcionar información falsa al empleador que haya sido determinante para la vinculación o la ejecución del contrato de trabajo.
- Reportar de forma reiterada y fraudulenta registros de ejecución de labores de construcción o de labor de construcción con datos falsos que afecten la producción o los procesos de la empresa.
- Todo acto que conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo constituya justa causa de terminación del contrato de trabajo.
- Hacer uno indebido de los softwares, equipos electrónicos, y demás herramientas de tecnología.

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

ARTÍCULO 55. ÁMBITO DE APLICACIÓN y FACTORES A TENER EN CUENTA ANTES DE CALIFICA LA FALTA. Las disposiciones del presente capítulo regulan el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador respecto de todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2466 de 2025. El régimen disciplinario tiene por finalidad preservar el orden, la convivencia y la eficiencia en el lugar de trabajo, en el marco del respeto a la dignidad humana y a los derechos fundamentales del trabajador.

Para determinar si una falta es leve, grave o gravísima se considerarán, además de su naturaleza, los siguientes factores: la reincidencia o reiteración de la conducta, el grado de culpabilidad del trabajador, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió, la posición jerárquica del trabajador y el impacto de la conducta sobre la empresa, sus trabajadores o terceros. No obstante lo anterior, dependiendo del perjuicio que ocasione la comisión de la falta, aunque sea leve, se podrán aplicar las sanciones máximas, respetando el procedimiento contemplado en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 56. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

En todas las actuaciones disciplinarias se garantizarán, como mínimo, los siguientes principios:

- 1. Dignidad.** El trabajador vinculado a una actuación disciplinaria será tratado en todo momento con respeto y consideración, sin que el proceso pueda usarse como mecanismo de presión o humillación
- 2. Presunción de inocencia.** El trabajador se presume inocente mientras no se demuestre lo contrario mediante las pruebas recaudadas en el proceso

- 3. In dubio pro disciplinado.** Toda duda razonable que no pueda resolverse con las pruebas obrantes en el proceso se resolverá a favor del trabajador
- 4. Proporcionalidad.** La sanción que se imponga deberá guardar correspondencia con la gravedad de la falta, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las circunstancias en que se cometió la conducta
- 5. Derecho a la defensa.** El trabajador tendrá la oportunidad de conocer los cargos que se le formulan, presentar sus descargos y controvertir las pruebas en su contra
- 6. Contradicción y controversia de las pruebas.** El trabajador tendrá acceso a la totalidad de las pruebas que obren en el proceso y podrá aportar las que considere pertinentes
- 7. Intimidad.** La información relacionada con el proceso disciplinario será tratada con reserva y confidencialidad
- 8. Lealtad y buena fe.** Todas las partes actuarán con transparencia y sin temeridad durante el proceso
- 9. Imparcialidad.** El funcionario designado para adelantar el proceso y adoptar la decisión no tendrá interés personal en el resultado del mismo
- 10. Respeto al buen nombre y a la honra.** Durante el proceso se evitarán señalamientos públicos, estigmatizaciones o actos que afecten la reputación del trabajador
- 11. Non bis in idem.** El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por el mismo hecho, aunque este sea susceptible de ser calificado bajo distintas denominaciones

Estos principios son de aplicación obligatoria en todas las etapas del proceso y prevalecerán sobre cualquier interpretación que conduzca a su desconocimiento.

ARTÍCULO 57. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Antes de imponerse cualquier sanción disciplinaria al trabajador, el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento mínimo:

- 1. Comunicación formal de apertura del proceso.** El empleador comunicará al trabajador, de forma escrita, la apertura del proceso disciplinario, indicando la fecha y los motivos generales que lo originan
- 2. Formulación escrita de cargos.** Se indicarán por escrito, de manera clara y detallada, los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, con expresión de las normas del presente reglamento o del Código Sustantivo del Trabajo que se estimen infringidas
- 3. Traslado de pruebas.** Se pondrá a disposición del trabajador la totalidad de las pruebas que soportan los cargos formulados, con el fin de garantizar su derecho de contradicción
- 4. Término para descargos y defensa.** Se otorgará al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos por escrito, controvierta las pruebas y allegue las que considere pertinentes. Si el trabajador prefiere rendir sus descargos de forma verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá su versión, la cual deberá ser firmada por las partes
- 5. Pronunciamiento definitivo motivado.** Vencido el término de descargos, el empleador proferirá una decisión escrita debidamente motivada, en la que se identificarán de manera específica las causas o motivos que determinan la resolución adoptada y se indicará la sanción que se impone, si a ello hubiere lugar
- 6. Imposición de sanción proporcional.** En caso de encontrar mérito para sancionar, la sanción se impondrá de forma proporcional a la gravedad de la falta, los antecedentes del

trabajador y las circunstancias que rodearon la conducta

7. Notificación y recurso de impugnación. La decisión se notificará al trabajador personalmente o por escrito. El trabajador podrá impugnar la decisión ante el empleador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. El empleador resolverá el recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes

Parágrafo 1°. El presente procedimiento deberá adelantarse dentro de un término razonable, atendiendo al principio de inmediatez, sin que en ningún caso pueda superar los treinta (30) días hábiles contados desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento de la presunta falta, salvo que la complejidad del asunto justifique un término mayor, el cual deberá ser motivado.

Parágrafo 2°. La omisión de cualquiera de las etapas del procedimiento aquí establecido viciará de nulidad la sanción impuesta, sin perjuicio de que el empleador pueda reiniciar el proceso respetando íntegramente el presente trámite, siempre que la acción no hubiere prescrito.

Parágrafo 3°. El procedimiento señalado en el presente artículo no es obligatorio para los trabajadores del hogar ni para las micro y pequeñas empresas con menos de diez (10) trabajadores, de conformidad con el Decreto 957 de 2019, incorporado al Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015, sin perjuicio de la garantía en todo caso del derecho a la defensa y al debido proceso.

ARTÍCULO 58. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Faltas leves. son aquellas que, por su naturaleza, afectan de manera menor el orden interno, la convivencia o el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin generar un daño significativo para la empresa, sus trabajadores o terceros. Comprenden, entre otras: los retardos injustificados al lugar de trabajo que no sean reiterativos, el incumplimiento aislado de instrucciones menores, el descuido en el cuidado de materiales o equipos sin consecuencias graves, o la falta de presentación personal contraria a las normas internas

2. Faltas graves. son aquellas que atentan de manera relevante contra los intereses de la empresa, la integridad de las personas, la disciplina laboral o la confianza depositada en el trabajador. Se tendrán como faltas graves, entre otras: el incumplimiento reiterado de órdenes e instrucciones, la sustracción o daño doloso de bienes del empleador o de compañeros, el acoso laboral o sexual, la presentación de documentos o información falsa, el abandono injustificado del puesto de trabajo, la revelación de información confidencial, la ejecución de actos que afecten la imagen o el patrimonio de la empresa, y la reincidencia en faltas leves previamente sancionadas

Parágrafo 1°. Para determinar si una falta es leve o grave se considerarán, además de su naturaleza, los siguientes factores: la reincidencia o reiteración de la conducta, el grado de culpabilidad del trabajador, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió, la posición jerárquica del trabajador y el impacto de la conducta sobre la empresa, sus trabajadores o terceros. No obstante lo anterior, dependiendo del perjuicio que ocasione la comisión de la falta, aunque sea leve, se podrán aplicar las sanciones máximas, respetando el procedimiento contemplado en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 59. SANCIONES APLICABLES.

Las sanciones que podrá imponer el empleador, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, son las siguientes:

1. Llamado de atención verbal. se aplica ante la comisión de una falta leve por primera vez. No deja constancia escrita en la hoja de vida del trabajador, pero podrá quedar registrada en el expediente del proceso disciplinario

2. Llamado de atención escrito. se aplica ante la comisión de una falta leve que ya ha sido objeto de un llamado de atención verbal, o cuando la naturaleza de la falta así lo amerite. Se incorporará a la hoja de vida del trabajador

3. Suspensión del contrato de trabajo sin goce de salario. se aplica ante la comisión de faltas graves o ante la reiteración de faltas leves previamente sancionadas. La suspensión podrá ser de tres (3) o de ocho (8) días hábiles, según la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador, sin que en ningún caso pueda exceder de dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo

4. Terminación del contrato de trabajo con justa causa. procede cuando la falta cometida constituye una de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o cuando la gravedad de la conducta hace imposible la continuación de la relación laboral. Esta sanción podrá aplicarse desde la primera ocurrencia de la falta, sin necesidad de haber agotado previamente las demás sanciones de la escala, cuando la conducta revista especial gravedad

Parágrafo 1°. No se podrán imponer multas en dinero. Queda expresamente prohibida la imposición de cualquier sanción que consista en descuentos directos del salario del trabajador, distintos de los previstos por la ley.

Parágrafo 2°. Las sanciones deberán imponerse de manera progresiva y proporcional. Salvo que la gravedad de la conducta justifique la aplicación directa de una sanción mayor, se seguirá el orden establecido en el presente artículo.

Reincidencia. Habrá reincidencia cuando el trabajador cometa una nueva falta dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha en que se le notificó la sanción anterior. La reincidencia será tenida en cuenta como agravante al momento de determinar la sanción aplicable y podrá dar lugar a la imposición de una sanción mayor a la correspondiente a la nueva falta, de acuerdo con los criterios de proporcionalidad establecidos en este reglamento.

ARTÍCULO 60. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

La acción disciplinaria prescribirá en el término de tres (3) meses contados a partir del día en que el empleador tuvo conocimiento de la falta cometida. Prescrito este término, no podrá iniciarse proceso disciplinario por ese hecho. La prescripción opera de pleno derecho y el trabajador podrá alegarla en cualquier etapa del proceso.

Parágrafo. En los casos en que la falta disciplinaria coincida con una causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el término de prescripción de la acción disciplinaria no se confunde con el de la justa causa para despedir, el cual se rige por las reglas del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, conforme a la cual el empleador debe actuar con razonable inmediatez desde el momento en que conoce los hechos, so pena de que opere la condonación tácita de la falta.

ARTÍCULO 61. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO. El proceso disciplinario y su

resultado tienen carácter reservado. El empleador y los funcionarios que participen en el proceso deberán guardar absoluta confidencialidad sobre su contenido, y se abstendrán de divulgar información relacionada con el mismo a personas ajenas al proceso, salvo que medie orden de autoridad competente o consentimiento expreso del trabajador. El desconocimiento de esta obligación por parte del empleador generará las responsabilidades legales correspondientes. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento señalado en los artículos anteriores. La nulidad de la sanción podrá ser alegada por el trabajador ante el empleador o ante la jurisdicción laboral ordinaria (*artículo 115, C.S.T., modificado por el artículo 7°, Ley 2466 de 2025*).

CAPITULO XIII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Departamento de Recursos Humanos o ante la gerencia, según sea el caso; o, ante la persona designada para esta función, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo; si lo hubiere.

CAPITULO XIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 64. Los mecanismos de prevención de las conductas de violencia, acoso y discriminación en el trabajo previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía en las relaciones laborales, el buen ambiente en la empresa y la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, con enfoque de género y de derechos humanos (*Ley 1010 de 2006; artículos 17 a 21, Ley 2466 de 2025; Convenio 190 de la OIT; Resolución 3461 de 2025, Ministerio del Trabajo*).

Se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo toda conducta, práctica o amenaza que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico a un trabajador, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. Esta protección cubre a trabajadores dependientes e independientes, contratistas, pasantes, aprendices, candidatos a empleo, extrabajadores, y terceros como proveedores y clientes, en cualquier espacio vinculado al trabajo, incluyendo el transporte, el teletrabajo, el entorno doméstico y las comunicaciones digitales relacionadas con la labor (*artículo 19, Ley 2466 de 2025*).

ARTÍCULO 65. En desarrollo del propósito previsto en el artículo anterior, la empresa implementará los siguientes mecanismos:

1. Información y capacitación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y los artículos 17 a 21 de la Ley 2466 de 2025, a través de campañas de divulgación preventiva sobre las

conductas que constituyen violencia y acoso laboral, las circunstancias agravantes, las atenuantes y el tratamiento sancionatorio, con enfoque de género y de derechos humanos. Se realizará mínimo seis (6) horas anuales de capacitación en estos temas.

2. Espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover la armonía funcional y el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores para establecer valores y hábitos que promuevan la convivencia laboral, formular recomendaciones constructivas frente a situaciones que pudieren afectar dichos valores y examinar conductas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos.

4. Implementación y actualización periódica del manual de convivencia, protocolos de atención a víctimas y canales confidenciales de denuncia, incluyendo medios digitales disponibles las veinticuatro (24) horas.

5. Inclusión de los riesgos de violencia y acoso en la matriz de peligros psicosociales del SG-SST, con evaluación periódica.

6. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la empresa para el desarrollo del propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 66. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y los artículos 17 a 21 de la Ley 2466 de 2025, la empresa adopta el presente protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el trabajo, el cual es independiente del procedimiento de acoso laboral regulado en el artículo anterior.

1. Definición. Se entiende por acoso sexual en el trabajo toda conducta verbal, física, virtual o de cualquier otra naturaleza, de connotación sexual, no consentida, que cause intimidación, hostilidad, degradación o que afecte la dignidad de quien la recibe, independientemente de que ocurra una sola vez o de manera reiterada, y sin importar la relación jerárquica entre quien la ejerce y quien la padece. Esta protección cubre a trabajadores dependientes, contratistas, pasantes y aprendices (Ley 2365 de 2024; artículo 19, Ley 2466 de 2025).

2. Canal de denuncia. El trabajador que considere ser víctima de acoso sexual podrá presentar su denuncia de manera confidencial ante cualquiera de las siguientes instancias: el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, el Representante Legal de la empresa, o directamente ante el Inspector de Trabajo de la jurisdicción. La denuncia podrá ser verbal o escrita. En ningún caso se exigirá al denunciante la prueba anticipada de los hechos como condición para iniciar la investigación.

3. Medidas de protección inmediata. Recibida la denuncia, la empresa adoptará de manera inmediata y provisional, sin esperar la conclusión de la investigación, las medidas necesarias para proteger a la víctima, las cuales podrán incluir: la separación física entre denunciante y denunciado, la reubicación temporal del cargo o lugar de trabajo del denunciado, y cualquier otra medida que impida la continuación del acoso o la represalia contra el denunciante. Estas medidas tienen carácter preventivo y no implican sanción

previa.

4. Investigación. La empresa iniciará la investigación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia. La investigación deberá garantizar la confidencialidad de las partes, la imparcialidad del investigador, el derecho de defensa del denunciado y la no revictimización de quien denuncia. El investigador designado no podrá tener vínculos de amistad, parentesco o subordinación directa con ninguna de las partes involucradas.

5. Término de resolución. La investigación deberá concluir en un término no superior a quince (15) días hábiles contados desde su inicio, salvo que la complejidad del caso justifique un plazo mayor, el cual deberá ser motivado y comunicado a las partes. Concluida la investigación, la empresa adoptará la decisión correspondiente, que podrá incluir el traslado del proceso disciplinario al Representante Legal para la imposición de las sanciones previstas en este reglamento, hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa si los hechos así lo ameritan.

6. Prohibición de represalias. Queda expresamente prohibido adoptar cualquier medida de represalia, sanción, traslado injustificado o terminación del contrato en perjuicio de quien haya presentado una denuncia de acoso sexual de buena fe. La violación de esta prohibición constituirá justa causa de terminación del contrato por parte del trabajador afectado, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

7. Independencia de acciones. El procedimiento interno aquí establecido no impide ni suspende el derecho de la víctima a presentar denuncia penal, demanda laboral o queja ante el Inspector de Trabajo, de manera simultánea o posterior, conforme a la Ley 2365 de 2024 y las demás normas aplicables.

PARÁGRAFO 1°. Las sanciones derivadas de actos de acoso sexual comprobados podrán incluir la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera ocurrencia, sin necesidad de agotar la escala gradual de sanciones, previo el proceso disciplinario establecido en el artículo 57 de este reglamento.

PARÁGRAFO 2°. La empresa garantizará mínimo seis (6) horas anuales de capacitación en materia de prevención del acoso sexual, con perspectiva de género y de derechos humanos, dirigidas a todos los trabajadores, incluyendo a quienes ejerzan funciones de supervisión o dirección.

ARTÍCULO 67. Para la búsqueda de solución a las conductas de violencia y acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria exigidas por la ley:

1. Conformación. La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral, integrado de forma bipartita por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. No podrán integrar el Comité quienes hayan sido parte, como víctimas o denunciados, en procesos de acoso laboral durante el año inmediatamente anterior.

2. Funciones. El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las siguientes funciones:

- a. Recibir, gestionar y hacer seguimiento a las quejas de posibles conductas de violencia o acoso laboral, garantizando la confidencialidad.
- b. Evaluar periódicamente la vida laboral de la empresa en relación con el ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando sugerencias a las áreas responsables.
- c. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención previstos en el artículo anterior.
- d. Formular recomendaciones para reconstruir y mantener la convivencia laboral en las situaciones presentadas.
- e. Atender las conminaciones preventivas formuladas por los Inspectores de Trabajo en desarrollo del artículo 9°, numeral 2°, de la Ley 1010 de 2006.
- f. Presentar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité.
- g. Las demás funciones inherentes o conexas con las anteriores.

3. Funcionamiento. El Comité se reunirá mensualmente de forma ordinaria, y de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja. De cada reunión se levantará un acta. El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes y sugerencias de la comunidad empresarial. El plazo para resolver las quejas no podrá superar los **sesenta y cinco (65) días calendario** contados desde su recepción (*Resolución 3461 de 2025*).

4. Trámite de quejas. Recibidas las solicitudes, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando a las personas involucradas; promoverá la recuperación del tejido conviviente y formulará las recomendaciones que estime indispensables, pudiendo promover compromisos de convivencia entre los involucrados.

5. Traslado para proceso disciplinario. Si el Comité estimare procedente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de sus recomendaciones a los funcionarios competentes de la empresa para que adelanten el procedimiento disciplinario conforme a la ley y al presente reglamento.

6. Limitación de competencia. El Comité de Convivencia Laboral **no es competente** para conocer quejas por acoso sexual, las cuales se tramitarán conforme a la Ley 2365 de 2024, ni para determinar si una conducta constituye o no acoso laboral en sentido jurídico, lo cual corresponde a las autoridades judiciales y administrativas competentes.

7. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducan en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas (*Ley 2209 de 2022, que modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006*).

8. Independencia de acciones. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.

CAPITULO XV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 68. El empleador deberá socializar y comunicar a todos los trabajadores la adopción del presente Reglamento Interno de Trabajo y publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y visibles. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos (*artículo 120, C.S.T., modificado por el artículo 8° , Ley 2466 de 2025*).

Adicionalmente, el empleador deberá publicar el reglamento a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Para tal efecto, podrá cargarlo en la página web de la empresa, enviarlo por correo electrónico u otro canal digital a cada trabajador, dejando constancia de dicha entrega. Si la publicación se realiza únicamente de forma virtual, no será necesaria la fijación física en cada centro de trabajo (*artículo 8° , Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 120 del C.S.T.*).

CAPITULO XVI VIGENCIA

ARTÍCULO 69. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir dentro de los ocho (8) días siguientes a su publicación y socialización, conforme a lo dispuesto en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO XVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 70. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES. De conformidad con la Ley 1581 de 2012 (Ley de Protección de Datos Personales) y el Decreto 1377 de 2013, la empresa informa a todos sus trabajadores las condiciones en que tratará los datos personales recopilados con ocasión de la relación laboral:

1. Datos recopilados. En el marco de la relación laboral, la empresa recopilará y tratará los siguientes datos personales de los trabajadores: datos de identificación (nombre, cédula, dirección, teléfono, correo electrónico), datos laborales (cargo, salario, historial disciplinario, evaluaciones de desempeño, registro de asistencia), datos de seguridad social (EPS, AFP, ARL, Caja de Compensación), datos biométricos cuando se utilicen sistemas de control de acceso o de asistencia, y datos contenidos en los sistemas de información de la empresa.

2. Finalidad del tratamiento. Los datos personales de los trabajadores serán tratados exclusivamente para las siguientes finalidades: (a) gestión de la relación laboral, incluyendo el pago de salarios y prestaciones sociales; (b) cumplimiento de obligaciones legales en materia de seguridad social, tributaria y laboral; (c) control de asistencia y registro de labores; (d) seguimiento a la productividad y avance de obras a través de los sistemas de información de la empresa; (e) procesos disciplinarios internos; (f) comunicaciones laborales ordinarias.

3. Derechos del titular. Cada trabajador, en su condición de titular de los datos, tiene derecho a: conocer, actualizar y rectificar sus datos personales; solicitar prueba de la autorización otorgada; ser informado sobre el uso que se ha dado a sus datos; presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio por infracciones a la ley; revocar la autorización cuando sea procedente conforme a la ley.

4. Confidencialidad. Los datos personales de los trabajadores tienen carácter confidencial. Solo tendrán acceso a ellos las personas que, por razón de sus funciones, lo requieran estrictamente, y quienes estén legalmente autorizados. La empresa implementará las medidas técnicas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de la información y prevenir su acceso no autorizado, pérdida, alteración o divulgación.

5. Canal de consultas y reclamos. Para el ejercicio de sus derechos como titular, el trabajador podrá dirigirse al área de Recursos Humanos o al Representante Legal de la empresa, quienes atenderán la solicitud dentro de los términos previstos en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO. Al momento de la vinculación, el trabajador suscribirá la autorización de tratamiento de datos personales en el formato adoptado por la empresa para tal efecto, lo cual no limita los derechos que le asisten como titular de la información.

ARTÍCULO 71. PRESCRIPCIÓN DE ACRENCIAS LABORALES. De conformidad con el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones correspondientes a los derechos regulados en el Código Sustantivo del Trabajo prescriben en tres (3) años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. La prescripción puede interrumpirse mediante reclamación escrita del trabajador al empleador. En consecuencia, los trabajadores deberán tener en cuenta que:

- El derecho a reclamar salarios, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos no pagados prescribe en tres (3) años contados desde la fecha en que debieron pagarse.
- El derecho a reclamar prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima, vacaciones) prescribe en tres (3) años contados desde la fecha en que se causaron o debieron pagarse.
- El derecho a reclamar indemnizaciones por despido injusto prescribe en tres (3) años contados desde la fecha de terminación del contrato.
- La prescripción se interrumpe con la presentación de reclamación escrita dirigida al empleador, caso en el cual el término comienza a correr de nuevo por un período igual.

PARÁGRAFO. La inclusión de este artículo en el reglamento tiene carácter informativo y no modifica los términos de prescripción establecidos en la ley, los cuales son de orden público y no pueden ser modificados por acuerdo de las partes en perjuicio del trabajador.

ARTÍCULO 72. DEROGATORIA INTERNA. A partir de la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, quedarán sin efecto todas las disposiciones del reglamento interno que con anterioridad hubiere tenido la empresa, en cuanto resulten contrarias o incompatibles con las aquí establecidas.

**CAPITULO XVIII
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 73. INEFICACIA DE CLÁUSULAS DESFAVORABLES. No producirá ningún efecto la cláusula del reglamento que desmejore las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, los contratos individuales de trabajo, los pactos, las convenciones colectivas o los fallos arbitrales. En tales casos, las disposiciones más favorables al trabajador sustituirán de pleno derecho las del reglamento (*artículo 109, C.S.T.; artículo 53, Constitución Política; principio de favorabilidad, artículo 4°, Ley 2466 de 2025*).

FUAD JUSEF RAPAG MARTÍNEZ

Representante Legal

FECHA: MAYO DE 2026