

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CALICANTO CAMU S.A.S.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de **CALICANTO CAMU S.A.S.**, domiciliada en la Calle 21 No. 16 – 46, Piso 10, Edificio Torre Colseguros, en la ciudad de Armenia (Quindío), con sedes en Pereira (Risaralda) y Manizales (Caldas). Sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para todos sus trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación. Este Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo vigentes o que se celebren en el futuro, salvo estipulaciones más favorables al trabajador, las cuales prevalecerán conforme al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo. Toda norma legal que posteriormente modifique, derogue, complemente o reglamente las disposiciones aquí consignadas se entenderán incorporada automáticamente al presente Reglamento, sin necesidad de emitir una nueva versión, en cumplimiento del carácter dinámico del derecho laboral y de la aplicación obligatoria de la normatividad vigente.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2º. Toda persona interesada en vincularse laboralmente a la Empresa deberá presentar una solicitud de empleo, acompañada de los siguientes documentos básicos:

a) Documento de identidad vigente: cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, tarjeta de identidad o Permiso por Protección Temporal (PPT), según corresponda. b) En el caso de menores de edad, la autorización escrita de la autoridad competente conforme al Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), con aprobación del Inspector de Trabajo o autoridad local. c) Certificado laboral del último empleador, si lo hubiere, indicando tiempo de servicio, funciones desempeñadas y salario devengado, d) Certificados de estudio o constancias de formación académica. e) Fotografía reciente tipo documento.

PARÁGRAFO 1. La Empresa podrá solicitar documentos adicionales que resulten estrictamente necesarios, idóneos y proporcionales para la evaluación del aspirante, siempre que estos cumplan con la normatividad laboral vigente y el derecho fundamental al Habeas Data (Ley 1581 de 2012). En ningún caso se podrán exigir datos, documentos, pruebas clínicas o certificaciones legalmente prohibidas o discriminatorias (tales como pruebas de embarazo, VIH, filiación política/religiosa o antecedentes penales generalizados), conforme a lo dispuesto en las normas concordantes de este reglamento.

PARÁGRAFO 2. El aspirante deberá brindar información veraz y actualizada. La omisión o entrega de datos falsos podrá constituir causal para no admisión o, si ya existe vínculo laboral, para la terminación del contrato por justa causa, de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3º. El artículo 32 de la Ley 782 de 2002, dispone que están obligadas a la vinculación de aprendices las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción; y, el artículo 1º del Decreto 2585 de 2003, indica, que se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter

privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, por lo tanto, la empleadora no está obligada a la contratación de aprendices del SENA.

ARTÍCULO 3A. Modalidades de Contratación según Ley 2466 de 2025

Contratos de Trabajo, De conformidad con la Ley 2466 de 2025, los contratos de trabajo en la Empresa se registrarán de la siguiente manera: Contratos a término indefinido, Por Obra o Labor Contratada y, término fijo: para este caso se podrán celebrar únicamente para cargos cuya naturaleza o actividades sean ocasionales, transitorias o por obra determinada, con una duración máxima de cuatro (4) años, incluyendo la vigencia inicial y un máximo de cuatro (4) prórrogas. No se permitirá la renovación indefinida más allá de este límite, garantizando estabilidad laboral y el cumplimiento de todos los derechos de los trabajadores.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4°. 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, CST).

ARTICULO 5°. 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, CST).

ARTICULO 6°. El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. 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 (CST, artículo 78).

ARTICULO 7°. Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin necesidad de preaviso. Si al finalizar dicho período el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento expreso o tácito del empleador, la relación se entenderá consolidada desde el inicio del período de prueba, bajo las reglas generales del contrato de trabajo. Durante este tiempo, el trabajador goza de todas las prestaciones sociales, afiliación a seguridad social y demás garantías laborales (art. 80 CST).

CAPITULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8°. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que se contraten para labores de corta duración, que no superen un (1) mes, y cuya naturaleza sea diferente a las actividades normales y permanentes de la empresa, conforme al artículo 6 del CST. Estos trabajadores tienen derecho al pago del salario correspondiente, descanso remunerado en domingos y festivos, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás prestaciones a las que haya lugar según la duración y condiciones del contrato.

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9° Jornadas por área, según operación interna. La Empresa adopta las siguientes jornadas laborales:

1. **Área Administrativa:** 42 horas semanales, de acuerdo a la Ley 2101/2021, así: **lunes a jueves:** de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., **viernes:** de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. De lunes a viernes se tiene 1 hora de descanso de 12:30 pm a 1:30 pm.

2. **Área Comercial:** 42 horas semanales, de acuerdo a la Ley 2101/2021, así: **lunes a sábado** de 10:00 a.m. a 6:00 p.m. con 1 hora de descanso de 12:30 pm a 1:30 pm. **domingos y festivos ocasionales** de 10:00 a.m. a 5:00 p.m., con 1 hora de descanso de 12:30 pm a 1:30 pm. Se tiene en cuenta el recargo legal o descanso compensatorio obligatorio. Se garantizará que la suma semanal no supere las 42 horas, mediante programación y descansos rotativos.

3. **Área de Obra:** 42 horas semanales de acuerdo a la Ley 2101/2021, así: **lunes** de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., de **martes a viernes:** de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., **sábados:** de 7:00 a.m. a 10:00 a.m. De lunes a viernes hay 1 hora de descanso de 12:00 m a 1:00 pm.

4. **Área de Postventa:** 42 horas semanales de acuerdo a la Ley 2101/2021, así: **lunes** de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., de **martes a viernes:** de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., **sábados:** de 7:30 a.m. a 10:30 a.m. De lunes a viernes hay 1 hora de descanso de 12:00 m a 1:00 pm

PARÁGRAFO 1. Cargos de dirección, confianza o manejo. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo están **excluidos de la limitación de jornada laboral**, conforme al artículo 162 del CST. Por tanto: no generan horas extras, no reciben recargos por prolongación de jornada, deben laborar el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO 2. Distribución flexible de jornada (Ley 2466 de 2025). La Empresa podrá implementar jornadas flexibles de trabajo, tales como: a) **Turnos sucesivos** de máximo 6 horas diarias y 36 semanales, **sin recargos** nocturnos, dominicales o festivos. b) Distribución de la jornada semanal (42h semanales) en máximo 6 días, pudiendo variar entre **4 y 10 horas diarias**, siempre que no se superen los topes semanales. c) Sistemas de turnos rotativos u horarios escalonados. d) Modalidad de compensación dentro de la misma semana, sin recargos, siempre que se respete el promedio semanal

PARÁGRAFO 3. Facultades de la Empresa. La Empresa podrá: Dividir a los trabajadores en equipos, establecer turnos ajustados a la ley, modificar los horarios cuando lo requiera el servicio, implementar sistemas de turnos especiales. Toda modificación deberá notificarse previamente al trabajador mediante circular interna, correo electrónico o cartelera oficiales.

PARÁGRAFO 4. Efectos de la Ley 2101 de 2021. La reducción gradual de la jornada laboral exime al empleador de: Otorgar las 2 horas semanales de recreación/cultura/capacitación (Ley 50 de 1990, art. 21), así como conceder la jornada semestral para compartir familiar (Ley 1857 de 2017). A la fecha, todas las áreas de la empresa cuentan con la jornada laboral de **42 horas** semanales.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10º. Trabajo ordinario, nocturno y suplementario. De conformidad con el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la **Ley 1846 de 2017** y la **Ley 2466 de 2025**, se establece:

1. **Trabajo ordinario:** Se realiza entre las **6:00 a.m. y las 7:00 p.m.**
2. **Trabajo nocturno:** Se realiza entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.**
3. **Trabajo suplementario u horas extras:** Es el que supera la jornada ordinaria pactada o la máxima legal vigente (42h/semana).

ARTÍCULO 11°. Límite del trabajo suplementario. De conformidad con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, es trabajo suplementario u horas extras el que excede la jornada ordinaria pactada o la máxima legal. El trabajo suplementario solo podrá realizarse con autorización expresa del empleador y estará sometido a los topes legales según el artículo 22 de la **Ley 50 de 1990**, modificado por el artículo 167 del CST: **máximo 2 horas extras diarias, máximo 12 horas extras semanales.** El empleador deberá: autorizar previamente las horas extras, llevar **registro escrito o electrónico**, reflejarlas en nómina y soportes enviados a la DIAN (nómina electrónica).

ARTÍCULO 12°. Autorización del trabajo suplementario. Fuera de los casos excepcionales previstos en los artículos 163, 165 y 166 del CST, el trabajo extra solo podrá realizarse:

1. Con **autorización expresa del empleador**, dentro de los límites legales.
2. Con autorización del **Ministerio del Trabajo** cuando: se requiera exceder los topes máximos (2h/día o 12h/semana), se trate de jornadas especiales continuas o excepcionales.

La Empresa llevará control estricto de las horas extras autorizadas, disponibles para verificación por las autoridades.

ARTÍCULO 13°. Tasas y liquidación de recargos. De conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones, el trabajo suplementario y en jornada especial dará lugar a los siguientes recargos:

1. Trabajo nocturno ordinario: entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna (CST, art. 160 modificado por la Ley 1846 de 2017 y la Ley 2466 de 2025). 2. Hora extra diurna: 25% sobre el valor de la hora ordinaria diurna (CST, art. 168). 3. Hora extra nocturna: 75% sobre el valor de la hora ordinaria diurna (CST, art. 168). 4. Trabajo en domingo o festivo: se remunera con un recargo del ochenta por ciento (**80%**) sobre el valor de la hora ordinaria, sea ordinaria o suplementaria (CST, art. 179). 5. Trabajo dominical o festivo ocasional: además del recargo del 80%, el trabajador tiene derecho a descanso compensatorio remunerado o al pago en dinero, a elección del empleador (CST, art. 179). 6. Trabajo dominical o festivo habitual: además del recargo del 80%, el trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado (CST, art. 180). Los recargos no son acumulables entre sí, salvo en el caso del trabajo en domingo o festivo con horas extras, en cuyo evento se reconocerán ambos conceptos.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual: De acuerdo a la Ley 2466 de 2025., El empleador aplicará la gradualidad de la remuneración establecida en la ley, fijando el recargo por laborar en días de descanso obligatorio en un **ochenta por ciento (80%)** a partir del 1° de julio de 2025; en un **noventa por ciento (90%)** a partir del 1° de julio de 2026; y dando plena aplicación al recargo del **cient por ciento (100%)** a partir del 1° de julio de 2027. Lo anterior, sin perjuicio de que la Empresa decida acogerse de manera anticipada al recargo del 100%.

ARTÍCULO 14°. El pago de trabajo suplementario, horas extras y recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, se efectuará junto con el pago del período salarial correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. La empresa podrá organizar turnos especiales de trabajo nocturno o mixto, en los términos autorizados por la normatividad vigente (Decreto 2352 de 1965, CST y normas concordantes), siempre que no se exceda la jornada máxima legal y las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 15°. La empresa únicamente reconocerá trabajo suplementario u horas extras cuando se encuentre expresamente autorizado por la jefatura inmediata y cumpla con los requisitos legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. **PARÁGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, conforme al artículo 22 de la Ley 50 de 1990. Si por acuerdo entre empleador y trabajador la jornada se amplía hasta diez (10) horas diarias para efectos de la jornada flexible, en el mismo día no podrá autorizarse labor suplementaria.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: La distribución de la jornada laboral podrá organizarse de común acuerdo entre empleador y trabajador para permitir descanso en sábado, siempre que no se exceda la jornada máxima semanal legal vigente de 42 semanales. Esta ampliación de jornada no constituye trabajo suplementario ni horas extras (art. 23, Ley 50 de 1990, en concordancia con Ley 2101 de 2021).

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 16°. Son de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos por la legislación laboral colombiana (Ley 51 de 1983, CST art. 172 y ss.). El trabajo realizado en domingos y festivos genera los derechos y prestaciones legales correspondientes, incluido el descanso compensatorio cuando aplique. **PARÁGRAFO 1.** Cuando la jornada pactada no cubra todos los días hábiles de la semana, el trabajador tendrá derecho al descanso dominical en proporción al tiempo efectivamente laborado (art. 26 numeral. 5, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. En actividades agrícolas, forestales o ganaderas que no admitan interrupción, los trabajadores deberán laborar en domingos y festivos, reconociéndose el recargo legal y el descanso compensatorio, según lo previsto en el art. 25 de la Ley 789 de 2002 y art. 28 Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Art. 26 Ley 789 de 2002, modif. art. 179 CST): 1. El trabajo dominical y festivo se remunera con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si el domingo coincide con otro descanso obligatorio, el trabajador que labore solo tendrá derecho al recargo aquí previsto. 3. Se exceptúan las jornadas especiales de 36 horas semanales reguladas en el art. 20 lit. c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual: De acuerdo a la Ley 2466 de 2025., El empleador aplicará la gradualidad de la remuneración establecida en la ley, fijando el recargo por laborar en días de descanso obligatorio en un ochenta por ciento (80%) a partir del 1° de julio de 2025; en un noventa por ciento (90%) a partir del 1° de julio de 2026; y dando plena aplicación al recargo del cien por ciento (100%) a partir del 1° de julio de 2027. Lo anterior, sin perjuicio de que la Empresa decida acogerse de manera anticipada al recargo del 100%.

PARÁGRAFO 3.1. Empleador y trabajador podrán convenir que el descanso obligatorio se disfrute en sábado o domingo, reconociéndose como descanso dominical obligatorio para todos los efectos legales. En caso de trabajo habitual en domingo, el empleador deberá publicar con al menos doce (12) horas de antelación, en lugar visible, la lista del personal que debe laborar, indicando el día y las horas de descanso compensatorio correspondientes (art. 185 CST).

ARTÍCULO 17°. El descanso en los días domingos y demás días de fiesta reconocidos por la legislación laboral colombiana tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas, conforme al artículo 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Se exceptúan los casos previstos en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, en los cuales puede pactarse una jornada de treinta y seis (36) horas semanales distribuidas en turnos que excluyan el descanso dominical ordinario, sin afectar los derechos de remuneración y descanso compensatorio (artículo 25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 18°. Cuando por motivo de fiesta o celebración no contemplada en la Ley 51 de 1983 ni en la normatividad laboral vigente, la empresa decida suspender el trabajo, deberá pagarlo como si se hubiere realizado efectivamente (CST, art. 178). No habrá obligación de pago cuando la suspensión se acuerde expresamente con el trabajador o esté prevista en reglamento interno, convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral. El trabajo compensatorio que se establezca en estos casos se

remunerará como jornada ordinaria, sin que constituya trabajo suplementario u horas extras.

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19°. De conformidad con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, todo trabajador que cumpla un (1) año de servicios tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Para los trabajadores en misión, se reconoce la compensación monetaria proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 50 de 1990. El disfrute de las vacaciones podrá ser programado por la Empresa de manera individual o colectiva, garantizando siempre el descanso efectivo del trabajador, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 20°. Conforme al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa fijará la época de disfrute de las vacaciones, dentro del año siguiente a la fecha en que el trabajador haya adquirido el derecho. El empleador deberá notificar al trabajador con una antelación mínima de quince (15) días calendario la fecha de inicio del disfrute. Las vacaciones podrán concederse oficiosamente o a solicitud del trabajador, procurando siempre la continuidad del servicio y garantizando la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 21°. Conforme al artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando exista una causa justificada que interrumpa el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas por el tiempo restante. La empresa llevará el registro de las vacaciones disfrutadas e interrumpidas, con el fin de garantizar su posterior reanudación.

ARTÍCULO 22°. Según lo establecido en el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo: 1. El empleador y el trabajador podrán acordar, por escrito y a solicitud del trabajador, que hasta el 50% de las vacaciones se paguen en dinero. 2. Si el contrato termina sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, estas se compensarán en dinero por el tiempo causado: un año cumplido de servicio y proporcionalmente por la fracción de año. 3. La base para la compensación será siempre el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 23°. Conforme al artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo: 1. El trabajador debe disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. 2. Este disfrute mínimo se garantiza aun cuando, por necesidades del servicio, no sea posible otorgar los quince (15) días hábiles consecutivos completos. 3. Las partes podrán convenir la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años. 4. La acumulación podrá extenderse hasta cuatro (4) años únicamente en los casos de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de trabajadores extranjeros que presten sus servicios en lugares diferentes a la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 24°. Conforme al artículo 192 del CST: 1. Durante el disfrute de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario vigente al inicio del descanso. 2. Para la liquidación no se tendrán en cuenta el valor del trabajo en días de descanso obligatorio ni el valor de las horas extras o trabajo suplementario. 3. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio del salario devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 25°. La Empresa llevará un registro físico o electrónico de vacaciones, en el cual se anotará, como mínimo: fecha de ingreso del trabajador, fecha de inicio y terminación de las vacaciones, remuneración correspondiente y, cuando aplique, las compensaciones monetarias. Este registro podrá integrarse al sistema de nómina electrónica o archivo laboral del trabajador, de conformidad con el numeral 3 del artículo 187 del C.S.T. y la normatividad vigente expedida por la DIAN y el Ministerio del Trabajo sobre nómina electrónica y archivo laboral.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 186 del C.S.T. y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

CAPITULO IX PERMISOS

ARTÍCULO 26°. La Empresa otorgará a los trabajadores los permisos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes, en los siguientes casos:

1. Ejercicio del sufragio: El empleador debe conceder el tiempo necesario para que el trabajador pueda votar, sin afectar la remuneración (Ley 403 de 1997, art. 3).
2. Cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: El aviso se dará con la debida anticipación.
3. Calamidad doméstica: En caso grave y debidamente comprobado, el aviso podrá ser previo o posterior, según lo permitan las circunstancias (CST, art. 57, num. 6).
4. Licencia por luto: En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tendrá derecho a 5 días hábiles consecutivos de licencia remunerada, cualquiera sea la modalidad de contratación (Ley 1280 de 2009, CST art. 57 num. 10).
5. Fallecimiento de compañeros de trabajo: El trabajador podrá solicitar permiso hasta con un día de anticipación. La empresa podrá autorizar hasta el 10% del personal para asistir sin afectar el normal funcionamiento de la operación.
6. Servicios médicos: El aviso se dará con la mayor anticipación posible. Cuando el permiso esté relacionado con citas médicas de EPS, ARL o revisiones ocupacionales, el tiempo se entenderá como de obligatorio otorgamiento y remuneración (CST, art. 57, num. 6 lit e).
7. Deberes escolares: para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo (CST, art. 57, num. 6 lit f).
8. Trámites legales: para atender citaciones judiciales, administrativas y legales (CST, art. 57, num. 6 lit g).
9. Uso de bicicleta: Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo (CST, art. 57, num. 6 lit h). De conformidad con las obligaciones del empleador enumeradas en el art 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. Salvo convención en contrario, y con excepción de los casos de licencia remunerada obligatoria (como el luto o la atención médica de seguridad social), el tiempo empleado en estos permisos podrá compensarse en horas distintas a la jornada ordinaria, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

CAPITULO X SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 27°. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades: por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, o mixtas, siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y los derechos mínimos del trabajador (CST, art. 132).
2. El salario integral solo podrá pactarse por escrito con trabajadores que devenguen un salario

ordinario superior a diez (10) SMLMV, más un factor prestacional no inferior al 30%. Este salario comprende de antemano prestaciones, recargos y beneficios legales y extralegales, con excepción de las vacaciones (CST, art. 132 modificado por Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002).

3. El salario integral no está exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes parafiscales al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. La base de liquidación para aportes parafiscales será el 70% del salario integral (CST, art. 18 Ley 50/90; art. 17 Ley 789/02). 4. Cuando se convenga salario integral, el empleador deberá liquidar y pagar al trabajador las prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que ello implique terminación del contrato de trabajo.

5. El pago del salario comprende igualmente la remuneración de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan durante el mes.

PARÁGRAFO. Exoneración de aportes parafiscales. De conformidad con el artículo 114 -1 del Estatuto Tributario, las personas jurídicas contribuyentes del impuesto sobre la renta estarán exoneradas del pago de aportes parafiscales a favor del SENA y del ICBF, y de la cotización al régimen contributivo de salud, respecto de los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) SMLMV. No aplica la exoneración para los aportes a cajas de compensación familiar. (Ley 1607 de 2012, Ley 1819 de 2016).

ARTÍCULO 28°. Jornal y sueldo. De conformidad con el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por jornal el salario estipulado por días y por sueldo aquel que se conviene por períodos mayores al día (semana, quincena o mes). Esta definición mantiene plena vigencia y aplicación.

ARTÍCULO 29°. Pago de salarios. Conforme al artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo convenio escrito en contrario, el pago de los salarios deberá efectuarse en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada laboral o inmediatamente después de que esta finalice. El pago también podrá realizarse mediante abono en cuenta bancaria u otros mecanismos electrónicos autorizados por la normativa laboral vigente, siempre que se garantice la disponibilidad inmediata de los recursos para el trabajador.

ARTÍCULO 30°. Forma y periodicidad del pago. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que este autorice expresamente por escrito. Conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, sin que el período de pago para jornales pueda ser mayor de una semana, ni para sueldos mayor de un mes. La Empresa establece como modalidad de pago quincenal vencida, en los siguientes períodos: del 1 al 15 y del 16 al 30 (o 31) de cada mes. El pago de trabajo suplementario, horas extras y recargos nocturnos deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se causen, o a más tardar, con el salario correspondiente al período inmediatamente siguiente.

ARTÍCULO 31°. Remuneración y beneficios de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a percibir un salario ordinario equivalente al que reciban los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma labor, incluyendo la aplicación de escalas de antigüedad y demás condiciones salariales que allí rijan, conforme al artículo 79 de la Ley 50 de 1990. De igual manera, estos trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los beneficios extralegales que la empresa usuaria otorgue a su personal en el lugar de prestación del servicio, tales como transporte, alimentación, recreación y otros beneficios de naturaleza similar, durante el tiempo de la misión.

CAPITULO XI

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

ARTÍCULO 32°. Obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Es deber del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de todos los trabajadores bajo su cargo, garantizando condiciones laborales seguras, dignas y adecuadas.

El empleador deberá proveer los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para implementar y ejecutar de manera permanente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo los componentes de: medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normatividad vigente en Colombia.

Asimismo, el empleador deberá adoptar medidas de prevención, protección y promoción de la salud, con el fin de salvaguardar integralmente la vida, salud y bienestar de todos los trabajadores

ARTÍCULO 33°. Servicios médicos y atención en salud. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados a través de las EPS y ARL, por intermedio de las IPS habilitadas y contratadas por cada administradora, según el tipo de atención que corresponda y conforme al régimen de seguridad social en salud y riesgos laborales. En caso de que el trabajador no se encuentre afiliado, el empleador asumirá la responsabilidad de garantizar la atención en salud, sin perjuicio de las sanciones y acciones legales a que haya lugar por el incumplimiento de la obligación de afiliarse a sus trabajadores.

ARTÍCULO 34°. Aviso de enfermedad e incapacidad. Todo trabajador deberá informar a la Empresa, a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, de manera inmediata y por el medio más expedito disponible, cuando presente una condición de salud que le impida o dificulte el normal desempeño de sus funciones. En caso de requerir atención médica, esta deberá gestionarse a través de la EPS correspondiente o, tratándose de accidente de trabajo o enfermedad laboral, por conducto de la ARL, conforme al Sistema General de Seguridad Social Integral. La ausencia se considerará justificada cuando el trabajador presente la respectiva incapacidad médica expedida por el profesional de salud adscrito a la red autorizada por la EPS o ARL, según corresponda, o validada conforme a los procedimientos internos establecidos por la Empresa y la normatividad vigente. El trabajador deberá remitir la incapacidad dentro de los plazos establecidos por la ley o por las políticas internas de la Empresa. La omisión de dar aviso oportuno o de presentar el respectivo soporte podrá dar lugar a que la inasistencia se considere injustificada, salvo que el trabajador demuestre la existencia de fuerza mayor, caso fortuito o imposibilidad debidamente comprobada.

ARTÍCULO 35°. Cumplimiento de instrucciones y tratamientos médicos. Los trabajadores deberán cumplir las recomendaciones, restricciones, tratamientos y controles ordenados por el médico tratante adscrito a la EPS o a la ARL, según corresponda, así como asistir a los exámenes médicos ocupacionales y a las actividades de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo que sean requeridas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que los modifiquen o adicionen.

La negativa injustificada del trabajador a cumplir las recomendaciones médicas, a asistir a los controles o a someterse a los exámenes ocupacionales obligatorios podrá generar las consecuencias previstas en la normatividad vigente, incluida la eventual suspensión o pérdida de prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Riesgos Laborales cuando haya lugar a ello, así como la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes conforme al presente Reglamento.

No habrá lugar a sanción cuando el trabajador demuestre causa justificada o imposibilidad debidamente comprobada.

ARTÍCULO 36°. Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los trabajadores deberán cumplir estrictamente las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las normas, reglamentos, procedimientos, protocolos e instrucciones adoptadas por la Empresa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes. Estas obligaciones comprenden, entre otras, la participación en las actividades de prevención, capacitación y entrenamiento; el uso adecuado y obligatorio de los elementos de protección personal; la correcta operación de máquinas, equipos y herramientas; y la observancia de las medidas destinadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO. El incumplimiento grave y debidamente comprobado de las normas, instrucciones o reglamentos de prevención de riesgos laborales adoptados por la Empresa y comunicados previamente al trabajador podrá constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes. En todo caso, antes de la imposición de cualquier sanción o de la terminación del contrato, se garantizará al trabajador el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, conforme a la Constitución Política y la normatividad laboral aplicable.

ARTÍCULO 37°. Aviso de accidente de trabajo. Todo trabajador que sufra un accidente laboral tiene la obligación de notificarlo de manera inmediata a la Empresa o a su representante. La omisión o demora injustificada en el aviso libera a la Empresa de responsabilidad por la agravación de las lesiones o consecuencias derivadas de dicha conducta, conforme a lo establecido en el artículo 221 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Todo accidente de trabajo deberá ser reportado de inmediato por el trabajador al área de Talento Humano, al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o al jefe inmediato. Este último, o su delegado, garantizará la atención de primeros auxilios, la remisión al servicio médico y la adopción de medidas necesarias para minimizar las consecuencias del accidente. La Empresa, por su parte, efectuará el reporte obligatorio del evento ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), dentro de los plazos y condiciones establecidos por la normativa vigente (Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 38°. Comunicación de accidente de trabajo no mortal e incidentes. Todo accidente de trabajo no mortal, así como todo incidente que haya puesto en riesgo la seguridad o salud del trabajador, deberá ser informado de manera inmediata por este al empleador, al jefe inmediato, al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo o al área de Talento Humano, por el medio más expedito disponible, en cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normatividad vigente. Recibido el reporte, la Empresa garantizará la atención médica oportuna a través de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), cuando haya lugar, y adoptará las medidas necesarias para la investigación del evento y la implementación de acciones correctivas y preventivas, conforme a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. El trabajador deberá remitir a la Empresa las incapacidades médicas y demás soportes expedidos por la entidad competente, dentro de los plazos establecidos en la ley o en las políticas internas.

ARTÍCULO 39°. Estadísticas y reporte de accidentes y enfermedades laborales. Todas las empresas, así como las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), deberán llevar un registro estadístico actualizado sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, determinando en cada caso su gravedad y frecuencia, conforme a la normatividad vigente. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser reportado por el empleador de manera simultánea a la ARL y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.

ARTÍCULO 40°. Normatividad aplicable en materia de Riesgos Laborales. En lo relacionado con los aspectos tratados en el presente capítulo, la Empresa y los trabajadores deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones vigentes que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en especial las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que las modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten. Las disposiciones del presente Reglamento se entenderán automáticamente ajustadas a las modificaciones legales que entren en vigencia con posterioridad a su adopción.

ARTÍCULO 41°. Responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo de trabajadores en misión. La empresa de servicios temporales es responsable de garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores en misión, en los mismos términos que rigen para los trabajadores permanentes. Cuando el

servicio implique actividades de alto riesgo, la necesidad de capacitación específica en prevención o el suministro de elementos de protección especial, el contrato entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria deberá establecer de manera expresa la forma en que se atenderán dichas obligaciones. Sin embargo, lo anterior no exime a la empresa de servicios temporales de su responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (artículo 78, Ley 50 de 1990).

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 42°. Deberes de los trabajadores. Son deberes de los trabajadores, además de los establecidos en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes, los siguientes:

a) Respetar a sus superiores jerárquicos y cumplir las órdenes e instrucciones que se impartan dentro del marco legal, contractual y reglamentario, siempre que estén relacionadas con el objeto del contrato de trabajo. b) Guardar respeto y consideración hacia sus compañeros de trabajo, promoviendo un ambiente laboral armónico y libre de acoso, discriminación o violencia. c) Obrar con lealtad, buena fe, disciplina, honradez y diligencia en el desempeño de sus funciones. d) Ejecutar personalmente las labores encomendadas con responsabilidad y eficiencia. e) Presentar observaciones, solicitudes y reclamos por conducto regular y en forma respetuosa. f) Actuar con veracidad en toda información suministrada a la Empresa. g) Recibir y cumplir las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo, entendiendo que su finalidad es la mejora de la labor y el beneficio de la organización. h) Cumplir estrictamente las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y utilizar adecuadamente los elementos de protección personal. i) Permanecer en el sitio de trabajo durante la jornada laboral, salvo autorización expresa para ausentarse. j) Informar oportunamente cualquier hecho, irregularidad o condición que represente riesgo para las personas, los bienes o la organización. k) Reportar de manera inmediata los accidentes de trabajo, incidentes y condiciones inseguras. l) Actualizar oportunamente la información de su hoja de vida, incluyendo cambios de domicilio, estado civil, beneficiarios o cualquier dato relevante para efectos laborales o de seguridad social. m) Cumplir y promover las políticas internas, principios, valores y manual de ética organizacional adoptados por la Empresa.

PARÁGRAFO 1. Constituyen igualmente deberes del trabajador el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo y en la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con el artículo 126 del Código Sustantivo del Trabajo, los directores o trabajadores no podrán actuar como agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la fuerza pública, ni impartirles órdenes, ni suministrarles alojamiento, alimentación o dádivas gratuitas.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 43°. Orden jerárquico y facultad disciplinaria El orden jerárquico de la empresa se estructura de acuerdo con su organigrama institucional, comprendiendo, entre otros, los siguientes niveles: Gerencia, vicepresidencia, directores, jefes y coordinadores de área. **PARÁGRAFO.** Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente, únicamente la Gerencia, la Vicepresidencia y los Directores de área tendrán la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa (artículos 115 y 62 del CST).

CAPITULO XIV
SOBRE EL ACOSO LABORAL
MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCION

ARTÍCULO 44°. Comité de Convivencia Laboral Hace parte integral de este Reglamento Interno de Trabajo el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, conformado en cumplimiento de lo dispuesto, el comité actuará conforme a la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y sus modificaciones, Resolución 2646 de 2008, Resolución 2762 de 2022, Resolución 3461 de 2025 y demás normas concordantes. El Comité tiene como objeto implementar mecanismos de prevención, orientación y solución de situaciones derivadas de posibles conductas de acoso laboral al interior de la Empresa. Dicho Comité fomentará una cultura de respeto, dignidad y trato justo en el trabajo, promoviendo la armonía, la salud mental, el buen ambiente laboral y la protección de los derechos fundamentales de todos los trabajadores

ARTÍCULO 45°. Mecanismos de Prevención y Promoción de la Convivencia Laboral En desarrollo del propósito señalado en el artículo anterior, la Empresa implementará los siguientes mecanismos de prevención, orientación y promoción de la convivencia laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006: 1. Capacitación y divulgación: Información periódica a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, mediante campañas de sensibilización, conversatorios y programas de formación, en los que se aborde qué conductas constituyen acoso laboral, cuáles no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y las sanciones aplicables. 2. Espacios de diálogo y participación: Creación de escenarios de diálogo, círculos de participación o instancias equivalentes que permitan la evaluación periódica del clima laboral, orientados a fomentar la armonía, el respeto y el buen trato entre los trabajadores. 3. Actividades preventivas y de fortalecimiento organizacional: Con la participación activa de los trabajadores se desarrollarán acciones encaminadas a: a) Definir y promover valores y hábitos que fortalezcan una cultura de convivencia laboral positiva. b) Formular recomendaciones y propuestas de mejora frente a situaciones organizacionales que puedan afectar la sana convivencia. c) Identificar y analizar conductas que puedan configurar acoso laboral u hostigamientos, formulando las recomendaciones pertinentes para su tratamiento preventivo. 4. Otras actividades: Todas aquellas iniciativas adicionales que en cualquier tiempo la Empresa adopte, orientadas a garantizar la convivencia laboral, el respeto a la dignidad de las personas y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 46°. Procedimiento Interno frente al Acoso Laboral Para efectos de prevenir, atender y dar tratamiento interno a situaciones que puedan constituir acoso laboral, la Empresa establece el siguiente procedimiento, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025: 1. Comité de Convivencia Laboral: La Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral integrado de manera bipartita, con dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, elegidos según lo establecido por la normatividad vigente. 2. Funciones del Comité: - Evaluar periódicamente el clima laboral y proponer medidas de mejoramiento. - Promover los mecanismos de prevención del acoso laboral. - Recibir, analizar y dar trámite a quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, garantizando confidencialidad. - Escuchar de manera individual a las partes involucradas. - Facilitar espacios de diálogo y conciliación entre las partes. - Formular planes de mejora concertados para restablecer la convivencia laboral. - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos. - Elevar a la Administración los casos en los que no se logre acuerdo, la conducta persista o se requieran medidas adicionales. - Presentar a la Administración, Gestión Humana y al SG-SST las recomendaciones preventivas y correctivas pertinentes. - Elaborar informes trimestrales y anuales sobre su gestión, incluyendo estadísticas de quejas, seguimientos y resultados. 3. Sesiones: El Comité se reunirá ordinariamente cada mes (1) y de manera extraordinaria cuando lo requiera un caso puntual. Las reuniones se realizarán con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes y podrán ser convocadas por cualquiera de ellos. 4. Procedimiento frente a quejas: Una vez recibida una queja, el Comité la examinará en sesión, evaluará las pruebas, escuchará a las partes y formulará recomendaciones o compromisos de convivencia. 5. Traslado a instancias internas: Si el Comité considera que procede aplicar medidas disciplinarias, dará traslado a los funcionarios competentes para que adelanten el procedimiento conforme a la Ley y al Reglamento de Trabajo. 6. Garantía legal: El procedimiento interno del Comité no limita ni reemplaza el derecho de los trabajadores a acudir ante el Ministerio de Trabajo o

a la vía judicial, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. 7. Decisiones y actas: Las decisiones se adoptarán por consenso o por mayoría simple. Todo lo tratado se dejará consignado en actas firmadas por todos los integrantes del Comité.

CAPITULO XV SOBRE EL ACOSO SEXUAL PREVENCION Y ATENCION DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

ARTICULO 47°. Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Objeto: Prevenir, atender, cualquier forma de acoso sexual en el contexto laboral, promoviendo un entorno seguro, equitativo y respetuoso. **Alcance:** Aplica a todos los colaboradores, contratistas, practicantes, pasantes y demás personas que interactúen en el ámbito laboral de la empresa y sus aliados. **Definición:** El acoso sexual incluye cualquier acto de hostigamiento, persecución o asedio con connotación sexual, mediado por relaciones de poder o desigualdad, realizado presencial o digitalmente (Ley 2365 de 2024, Art. 2).

Principios: Confidencialidad, justicia restaurativa, equidad de género, celeridad y dignidad humana. **Obligaciones de la Empresa:** Crear un entorno libre de acoso, establecer protocolos de atención, garantizar protección inmediata a víctimas, socializar la política y reportar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), **Ruta de Atención:** 1.Recepción de quejas (verbal, escrita o digital), 2.Evaluación inicial y medidas de protección, 3.Investigación con debido proceso, imparcialidad y confidencialidad, 4.Resolución y sanción conforme al Código Sustantivo del Trabajo y normativa interna. 5. Medidas de Prevención: Campañas de sensibilización, capacitaciones obligatorias en equidad y acoso laboral, difusión continua de la política y protocolos internos, 6. Referencia legal: Ley 2365 de 2024, Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVI PREVENCION DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ALCOHOL, TABACO Y USO ADECUADO DE TECNOLOGIAS

ARTÍCULO 48°. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, tabaco y uso adecuado de tecnologías

1. **Objeto:** Garantizar un entorno laboral seguro, saludable y libre de riesgos derivados del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, tabaco, incluidos dispositivos electrónicos de administración de nicotina y del uso inadecuado de tecnologías digitales durante la jornada laboral.

2. **Prohibición:** Se prohíbe dentro de las instalaciones de la Empresa, en lugares donde se desarrollen actividades laborales o en representación de esta: a) El consumo, posesión, distribución o venta de sustancias psicoactivas no autorizadas por la ley. b) El consumo de bebidas alcohólicas o la prestación del servicio bajo sus efectos. c) Fumar o vapear en espacios cerrados o en los lugares no autorizados, conforme a la normatividad vigente. d) El uso de dispositivos tecnológicos personales cuando interfiera con la seguridad, productividad o confidencialidad de la información.

3. **Alcance:** La presente disposición aplica a trabajadores, directivos, contratistas, aprendices, practicantes, visitantes y cualquier persona que permanezca en las instalaciones de la Empresa o actúe en su representación.

4. **Prevención y promoción:** La Empresa implementará programas de promoción y prevención orientados a: a) Fomentar hábitos de vida saludable. b) Sensibilizar sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias y al uso inadecuado de tecnologías. c) Promover el acceso voluntario a orientación o apoyo cuando se identifiquen situaciones que puedan afectar la salud o el desempeño laboral. En los casos permitidos por la ley y cuando la naturaleza del cargo lo justifique por razones de seguridad, la Empresa podrá realizar pruebas o controles preventivos, garantizando el respeto a la dignidad humana, la intimidad y el debido proceso.

5. **Medidas disciplinarias:** El incumplimiento de las prohibiciones aquí establecidas podrá constituir falta

grave y dará lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes, incluida la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones legales vigentes, entre ellas la Ley 1566 de 2012, la Ley 1335 de 2009 (modificada por la Ley 2354 de 2024), el Decreto 1108 de 1994 y demás normas concordantes.

CAPITULO XVII MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 49°. Medidas contra la violencia, el acoso y la discriminación.

1. Prohibición general: En cumplimiento de los artículos 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025, así como del principio constitucional de igualdad y dignidad humana, queda estrictamente prohibida cualquier forma de: a) Discriminación por razones de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, discapacidad, edad, religión, ideología política, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida por la ley. b) Violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra conducta que atente contra la integridad física, psicológica o moral de las personas en el entorno de trabajo.

2. Alcance: La presente disposición aplica a todos los trabajadores, directivos, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas que interactúen en el ámbito laboral o en desarrollo de actividades relacionadas con la Empresa.

3. Medidas de prevención y atención. La Empresa implementará: a) Programas educativos y campañas periódicas de sensibilización. b) Estrategias de prevención y promoción de la igualdad y el respeto. c) Canales confidenciales de denuncia. d) Procedimientos internos de atención e investigación, conforme a lo establecido en el presente Reglamento para los casos de acoso laboral y acoso sexual.

4. Consecuencias disciplinarias: Las conductas de violencia, acoso o discriminación constituirán falta disciplinaria y podrán dar lugar a las sanciones correspondientes, incluida la terminación del contrato con justa causa, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente

CAPITULO XVIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 50°. Prohibiciones en relación con el trabajo de menores y labores de alto riesgo. Queda prohibido emplear a menores de 18 años en labores peligrosas, insalubres, subterráneas, de alto riesgo o que requieran grandes esfuerzos físicos, conforme al artículo 242 del C.S.T., la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), la Ley 1610 de 2013 y los Convenios OIT 138 y 182 ratificados por Colombia. En particular, no podrán ser vinculados en trabajos de pintura industrial que impliquen el uso de cerusa, sulfato de plomo u otros pigmentos que contengan plomo, ni en labores subterráneas de minería. Igualmente, queda prohibida la vinculación de cualquier trabajador (sin distinción de sexo) a tareas consideradas de alto riesgo para la salud, seguridad o integridad, salvo que cuenten con la capacitación, autorizaciones y elementos de protección definidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 51°. Protección especial en el trabajo de mujeres embarazadas y menores de edad. No se emplearán mujeres en estado de embarazo o lactancia, ni menores de 18 años, en trabajos peligrosos, insalubres, de alto riesgo o que requieran grandes esfuerzos físicos, conforme al Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006, la Resolución 1796 de 2018 y demás normas concordantes. En cuanto a trabajo nocturno, la Empresa garantizará el estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes: - Los menores de edad no podrán laborar en jornada nocturna ni en actividades clasificadas como peligrosas, según lo dispuesto en el Código de Infancia y Adolescencia. - Las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia no podrán ser asignadas a trabajos nocturnos ni a turnos que puedan afectar su salud o la del recién nacido, en observancia de los principios de protección reforzada establecidos en la Constitución, la Ley 1822 de 2017 y los Convenios de la OIT sobre protección a la maternidad.

ARTÍCULO 52º. Prohibición de trabajo infantil y de actividades peligrosas para adolescentes trabajadores. La Empresa no podrá emplear niños, niñas y adolescentes menores de 15 años, en cumplimiento de la Ley 1098 de 2006 – Código de Infancia y Adolescencia y el Convenio OIT 138. Los adolescentes entre 15 y 17 años solo podrán ser vinculados bajo la modalidad de trabajo adolescente protegido, con previa autorización del Ministerio del Trabajo, siempre que la labor no sea peligrosa, insalubre ni afecte su salud, desarrollo integral o asistencia. En ningún caso los menores de 18 años podrán ser empleados en las siguientes actividades, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física, en concordancia con la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud. 2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación. 3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación. 4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles. 5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia. 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje. 7. Trabajos submarinos. 8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos. 9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas. 10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo. 11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos. 12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares. 13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales. 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas. 15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad. 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas. 17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica. 18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas. 19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos. 20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad. 21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento. 22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

PARÁGRAFO 1. Los adolescentes entre 15 y 17 años que cursen estudios técnicos en el SENA, en instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional o que participen en programas de formación avalados por el Ministerio del Trabajo, podrán ser autorizados para realizar actividades formativas, siempre que estas no impliquen grave riesgo y cuenten con capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 2. Queda prohibido a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En particular, no podrán desempeñarse en casas de lenocinio, bares, discotecas, establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas, ni en actividades relacionadas con pornografía, violencia explícita o apología del delito.

PARÁGRAFO 3. Queda prohibido el trabajo nocturno para los adolescentes trabajadores. No obstante, los mayores de 16 años podrán ser autorizados por el Ministerio del Trabajo para trabajar hasta las 8:00 p.m., siempre que no se afecte su asistencia regular a clases ni su salud física, mental o moral.

CAPITULO XIX

LICENCIA DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL

ARTÍCULO 53°. Licencias de maternidad, paternidad y figuras parentales especiales.

En cumplimiento de la Ley 1822 de 2017, la Ley 2114 de 2021 y demás normas concordantes, la Empresa reconocerá y garantizará los siguientes derechos:

1. Licencia de maternidad: a) La trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, con el salario que devengue al momento de iniciar el disfrute de la licencia. b) Cuando el salario sea variable, la prestación económica se liquidará con base en el promedio del salario devengado en el último año o en el tiempo laborado si este fuere menor. c) En caso de parto múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales. d) En caso de nacimiento prematuro, se adicionará a las dieciocho (18) semanas el tiempo faltante entre la fecha real del nacimiento y la fecha probable de parto certificada médicamente. e) Los mismos derechos se reconocerán a la madre adoptante y al padre que quede a cargo exclusivo del menor por enfermedad, abandono o fallecimiento de la madre.
2. Licencia de paternidad: a) El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada por el nacimiento o adopción de su hijo. b) Esta licencia será reconocida económicamente por la EPS, de acuerdo con las semanas efectivamente cotizadas durante el período de gestación, conforme a la normativa vigente. c) El empleador tramitará el reconocimiento ante la EPS una vez el trabajador presente el registro civil de nacimiento.
3. Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, bajo las siguientes condiciones: a) La madre deberá disfrutar obligatoriamente las primeras doce (12) semanas, las cuales son intransferibles. b) El tiempo compartido no podrá fraccionarse ni disfrutarse simultáneamente, salvo que exista incapacidad médica certificada posterior al parto. c) El pago de la prestación económica estará a cargo de la EPS y se reconocerá con base en el salario de quien disfrute cada período. d) Se requiere acuerdo previo entre los padres y comunicación formal al empleador y a la EPS en los términos legales
4. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o el padre podrán optar por cambiar un período determinado de su licencia por una modalidad de trabajo de medio tiempo, en cuyo caso el período correspondiente se ampliará al doble del tiempo inicialmente concedido.
 - a) La madre podrá acogerse a esta modalidad después de la semana doce (12) de su licencia. b) El padre podrá hacerlo antes de culminar su segunda semana de licencia. c) Los períodos deberán ser continuos, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empleador. d) Se requiere: i) Presentación del registro civil de nacimiento ante la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. ii) Acuerdo escrito entre trabajador y empleador. e) Esta modalidad podrá combinarse con la licencia parental compartida, en los términos establecidos por la ley.

CAPITULO XX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54°. Obligaciones especiales del empleador. Son deberes especiales del empleador, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 57 y concordantes), la Ley 2466 de 2025 y demás normas complementarias, los siguientes:

1. Proveer a los trabajadores los instrumentos adecuados, insumos, materias primas y herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.
2. Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), suministrando gratuitamente los elementos de protección personal (EPP) y adoptando las medidas de prevención y control exigidas por la ley.
3. Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, manteniendo los recursos exigidos por las autoridades sanitarias.
4. Pagar oportunamente la remuneración pactada, en los términos legales y contractuales.

5. Respetar la dignidad, la honra, las creencias, la intimidad y los derechos fundamentales del trabajador.
6. Reconocer y garantizar las licencias remuneradas establecidas en la ley y en el presente Reglamento, entre ellas: a) Licencia de maternidad. b) Licencia de paternidad. c) Licencia parental compartida y flexible. d) Licencia por calamidad doméstica. e) Licencia por luto. f) Las demás licencias especiales previstas en la normativa laboral vigente. El procedimiento para su solicitud y disfrute será reglamentado por la Empresa, sin desconocer los términos y garantías legales.
7. Expedir, a la terminación del contrato o cuando el trabajador lo solicite, certificación laboral en la que conste el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el último salario devengado. Asimismo, garantizar la práctica del examen médico de egreso, salvo que el trabajador, por causa imputable a él, no lo realice dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro.
8. Cubrir los gastos razonables de traslado cuando, por necesidades del servicio, el trabajador deba cambiar de residencia, salvo que el traslado obedezca a decisión o culpa del trabajador.
9. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo.
10. Conceder licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009.
11. Llevar y mantener actualizados los registros de horas extras, trabajo suplementario y de trabajadores menores de edad, en los términos legales.
12. Otorgar a las trabajadoras en período de lactancia los descansos remunerados establecidos en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.
13. Garantizar la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo, en licencia de maternidad y durante el período de lactancia, conforme al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional. Cualquier despido efectuado sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo será ineficaz.
14. Mantener actualizado el registro de trabajadores menores de edad, indicando fecha de nacimiento, autorización administrativa y condiciones de vinculación.
15. Facilitar a los trabajadores menores de edad el acceso a la educación y conceder los permisos necesarios cuando la actividad académica lo requiera, garantizando en todo caso su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
16. Suministrar gratuitamente la dotación de calzado y vestido de labor cada cuatro (4) meses a los trabajadores cuya remuneración no supere dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.
17. Garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral o sexual según lo establecido en el artículo 14 de la ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 55°. Son obligaciones especiales del trabajador de conformidad con el art 58 del CST:

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas
2. Realizar el procedimiento establecido por la Empresa para la solicitud de permisos, justificación de ausencias por enfermedad, y de novedades semejantes.
3. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y medidas de control que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
4. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o similares organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
5. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la Empresa.
6. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la Empresa por razones de trabajo.
7. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

8. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Asimismo, usar los implementos, herramientas, útiles y elementos de trabajo sólo en beneficio de la Empresa.
9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.
11. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
14. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
15. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, artículo 58).
16. Comunicar a la Empresa, inmediatamente se produzcan, cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, cónyuge o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. (Subsidio familiar, seguridad social, licencias, etc.).

CAPITULO XXI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56°. Prohibiciones al empleador En cumplimiento del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y demás normas vigentes, se prohíbe al empleador:

1. Realizar deducciones, retenciones o compensaciones sobre salarios y prestaciones sin autorización escrita del trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial, salvo en los siguientes supuestos:
a) Deducciones permitidas por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST. b) Retenciones ordenadas por Cooperativas hasta del 50% de salarios y prestaciones, dentro de los casos autorizados por la ley. c) Retenciones ordenadas por el Banco Popular hasta del 50% de salarios y prestaciones, según la Ley 24 de 1952. d) Retención de cesantías en los casos previstos por el artículo 250 del CST.
2. Obligar a los trabajadores a adquirir bienes o servicios en establecimientos designados por la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero u otros beneficios como condición para el ingreso, permanencia o promoción de los trabajadores.
4. Limitar, presionar o interferir en el ejercicio de los derechos de asociación de los trabajadores.
5. Imponer obligaciones de carácter político o religioso o impedir el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Realizar o permitir propaganda política dentro de los lugares de trabajo.
7. Autorizar rifas, colectas o suscripciones sin la autorización legal correspondiente.
8. Utilizar certificaciones que contengan signos convencionales o listas negras que perjudiquen la contratación futura de los trabajadores.
9. Cerrar la Empresa de manera intempestiva; si esto ocurre, el empleador será responsable del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones por el tiempo de suspensión de labores, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.
10. Ejecutar cualquier acto que vulnere, restrinja o afecte la dignidad y derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 57°. Prohibiciones a los trabajadores. De conformidad con el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes, se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, retirar o disponer sin autorización expresa de útiles de trabajo, herramientas, materias primas, productos elaborados, documentos o bienes de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, sustancias psicoactivas o enervantes.
3. Introducir, conservar o consumir bebidas alcohólicas, drogas, explosivos o sustancias similares dentro de las instalaciones de la Empresa o en desarrollo de actividades laborales, incluso fuera de la jornada de trabajo cuando se encuentren en representación de la Empresa.
4. Conservar armas dentro del lugar de trabajo, salvo autorización legal en el caso de personal de vigilancia debidamente acreditado.
5. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador, salvo en los casos de huelga declarada legalmente.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover su suspensión sin fundamento legal.
7. Realizar colectas, rifas, suscripciones o propaganda sin autorización expresa del empleador.
8. Coartar la libertad de los demás trabajadores para laborar o abstenerse de hacerlo.
9. Utilizar herramientas, equipos, materiales o recursos de la Empresa para fines distintos a los propios de la labor contratada.
10. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de las personas, de los bienes de la Empresa o de terceros.
11. Revelar, sustraer, copiar o suministrar a terceros información confidencial, técnica, comercial, financiera o administrativa de la Empresa sin autorización.
12. Dedicarse dentro de la jornada laboral a actividades ajenas a sus funciones sin autorización del superior inmediato.
13. Dañar por acción u omisión dolosa o gravemente culposa las instalaciones, equipos, productos o elementos de la Empresa.
14. Delegar total o parcialmente sus funciones o entregar materiales de trabajo a otra persona sin autorización.
15. Vender, prestar, empeñar o negociar objetos, herramientas o bienes de la Empresa sin permiso.
16. Incurrir reiteradamente en retardos o ausencias injustificadas, retirarse antes de la hora establecida sin autorización o repetir tales conductas.
17. Presentar documentos falsos, adulterados o incompletos para el ingreso, reconocimiento de prestaciones, liquidaciones parciales de cesantías o cualquier otro trámite laboral.
18. Amenazar, agredir física o verbalmente, injuriar o faltar al respeto a superiores, compañeros o terceros relacionados con la Empresa.
19. Promover o participar en riñas, discusiones violentas o actos que alteren la convivencia laboral.

PARÁGRAFO. Pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas

Con el fin de prevenir accidentes y proteger la seguridad y salud en el trabajo, el empleador podrá implementar pruebas técnicas o científicas para la detección de alcohol o sustancias psicoactivas, especialmente en cargos de riesgo, garantizando el respeto a la dignidad humana, la intimidad, el debido proceso y la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.

CAPITULO XXII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58°. Sanciones disciplinarias. De acuerdo con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Empresa solo podrá imponer sanciones que estén expresamente contempladas en este Reglamento, en los pactos o convenciones colectivas, en los fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. No se podrán aplicar sanciones discrecionales o ajenas a las previstas por la normatividad vigente y este Reglamento.

ARTÍCULO 59°. Medidas disciplinarias por incumplimiento laboral.

El incumplimiento parcial o total de las obligaciones del trabajador, o la violación de las prohibiciones establecidas en este Reglamento o en el contrato de trabajo, que no constituyan justa causa para la terminación del contrato, dará lugar a las siguientes medidas disciplinarias:

1. Amonestación verbal: Advertencia realizada por el inmediato superior ante violaciones leves de obligaciones laborales. La amonestación verbal no se considera sanción.
2. Llamado de atención por escrito: Se aplicará cuando se repita la falta leve o cuando la naturaleza de la falta lo requiera.
3. Suspensión: Se aplicará en faltas que no ameriten terminación del contrato con justa causa. La duración no excederá los dos meses y conlleva el descuento proporcional del salario correspondiente.

Clasificación de faltas leves y sanciones: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) Retardo hasta 15 minutos: Primera vez: amonestación verbal, segunda vez: llamado de atención por escrito, tercera vez: suspensión hasta 3 días. b) Inasistencia parcial en mañana, tarde o turno: Primera vez: suspensión hasta 3 días, segunda vez: suspensión hasta de 8 días. c) Inasistencia injustificada de un día de trabajo: Primera vez: suspensión hasta 8 días. d) Violación leve de obligaciones contractuales o reglamentarias: Primera vez: suspensión hasta 8 días, segunda vez: suspensión de hasta 2 meses.

PARÁGRAFO: Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajo, ésta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido por la sanción. El área encargada para imponer este tipo de sanción es Talento Humano o quien haga sus veces, previas garantías del derecho a la defensa del trabajador. La decisión deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 60°. Faltas graves y terminación del contrato por justa causa.

Se consideran faltas graves que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, además de las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y en el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Retardo reiterado: Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo por quinta vez sin excusa suficiente.
2. Falta parcial reiterada: Falta total en la mañana o tarde por segunda vez sin excusa suficiente.
3. Falta total reiterada: Falta total a las labores durante el día o turno correspondiente por segunda vez sin excusa suficiente.
4. Violación grave de obligaciones: Incumplimiento grave de obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Relaciones comerciales no autorizadas: Establecer relación comercial o de negocios con clientes, proveedores o contratistas, sin respetar las instrucciones, políticas y procedimientos internos de la empresa.
6. Incumplimiento de políticas internas: No cumplir los procedimientos, manuales o políticas de la empresa, incluyendo el manual de ética o cualquier otro documento oficial.
7. Conflicto de intereses: Incurrir en conflicto de intereses y no reportarlo conforme a los procedimientos internos de la empresa.

ARTÍCULO 61°. Presunción de abandono del puesto. Se considera que un trabajador ha abandonado su puesto de trabajo si no se presenta durante dos (2) días consecutivos sin previo aviso a la empresa, salvo que la ausencia se deba a: a) Enfermedad debidamente certificada. b) Fuerza mayor u otra causa semejante, comprobada plenamente mediante documentación válida. El empleador deberá garantizar el derecho de defensa del trabajador antes de tomar cualquier decisión que implique la terminación del contrato por abandono del puesto, de conformidad con la normatividad laboral vigente en Colombia.

ARTÍCULO 62°. Responsabilidad del trabajador por daños a la empresa. Los trabajadores responden directamente ante la Empresa por cualquier daño que ocasionen en los edificios, instalaciones, maquinaria, herramientas, materias primas, equipos, elementos o productos de la Empresa, ya sea que estos daños sean: a) Intencionales. b) Causados por culpa, negligencia o descuido. El empleador deberá

probar la responsabilidad del trabajador y dar cumplimiento a los procedimientos establecidos por la normatividad laboral vigente en Colombia antes de realizar cualquier descuento o sanción relacionada con estos daños.

CAPITULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63°. Procedimiento previo a sanción disciplinaria. Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria, el empleador deberá: a) Escuchar directamente al trabajador implicado, garantizando el derecho de defensa. b) Documentar por escrito los hechos que motivan la posible sanción. c) Registrar la decisión final de la empresa, indicando si se impondrá o no la sanción. Este procedimiento se realiza en estricto cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y de la normatividad vigente en Colombia, asegurando transparencia y respeto por los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 64°. Nulidad de sanciones por incumplimiento del procedimiento. Cualquier sanción disciplinaria impuesta sin cumplir el procedimiento previsto, incluyendo la obligación de escuchar al trabajador y dejar constancia escrita de los hechos y la decisión, será nula y no producirá efecto alguno. Se garantiza así el cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y la protección de los derechos del trabajador conforme a la normativa vigente en Colombia.

ARTÍCULO 65°. Facultades del jefe inmediato en la imposición de sanciones leves. El jefe inmediato del trabajador tiene la facultad de imponer llamados de atención o constituir actas de compromisos, siempre previo conocimiento y escucha de las explicaciones del trabajador involucrado. Si, después de recibir el informe sobre la falta cometida, las explicaciones del trabajador no resultan satisfactorias o justificadas, el jefe aplicará la sanción correspondiente, respetando en todo momento los principios del debido proceso establecidos en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo. En ningún caso el jefe inmediato podrá imponer sanciones de suspensión o recomendar la terminación del contrato sin la intervención del área de Talento Humano o la instancia competente definida por la Empresa.

ARTÍCULO 66°. Procedimiento de Descargos y Notificación de Sanciones. El área de Talento Humano es responsable de llevar a cabo la diligencia de descargos, previa citación del trabajador involucrado. Durante la diligencia, se escucharán las explicaciones del trabajador sobre los hechos.

Notificación de la decisión:

Talento Humano tiene un plazo máximo de 12 días hábiles desde la diligencia de descargos para notificar la decisión, que podrá ser: a) Sanción disciplinaria (llamado de atención o suspensión). b) Absolución, si no se comprueban los hechos.

Si el trabajador no comparece habiendo sido citado, la sanción podrá hacerse efectiva, respetando siempre la normatividad laboral vigente.

Principios del procedimiento disciplinario (art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025): a) Derecho a la defensa y a ser escuchado antes de cualquier sanción. b) Presunción de inocencia del trabajador. c) Proporcionalidad de la sanción respecto a la falta cometida. d) Respeto a la dignidad del trabajador y al debido proceso.

Excepciones: Micro y pequeñas empresas con menos de diez trabajadores y trabajadores del servicio doméstico deberán garantizar únicamente que el trabajador sea escuchado antes de imponer sanciones.

PARÁGRAFO: Grabación de Diligencias de Descargos. Para garantizar el derecho al debido proceso, la Empresa podrá realizar la grabación digital o audiovisual de las diligencias de descargos. El trabajador autoriza expresamente dicha grabación, en cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, la Constitución Política de Colombia y demás normas aplicables. El archivo resultante constituirá un documento válido para fines legales y administrativos.

CAPÍTULO XXIV CAUSALES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 67°. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa procederá únicamente en los eventos previstos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se entienden incorporados íntegramente al presente Reglamento.

A. Por parte del empleador. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, en los términos del artículo 62 del CST:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o para obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos cometido fuera del servicio contra el empleador, miembros de su familia o representantes, cuando sea de tal gravedad que haga imposible la continuidad del vínculo.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, así como la negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, el contrato de trabajo o el presente Reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo absolución posterior; el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor cuando la naturaleza de la falta justifique la terminación del contrato.
8. La revelación de secretos técnicos o comerciales o información de carácter reservado, con perjuicio para la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija dentro de un plazo razonable después del requerimiento escrito del empleador.
10. La inejecución sistemática, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades competentes.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.

B. Por parte del trabajador. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o tolerados por sus representantes.
3. Cualquier acto del empleador o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia imprevista al momento de celebrar el contrato que ponga en peligro la seguridad o salud del trabajador y que no sea corregida oportunamente por el empleador.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador durante la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales por parte del empleador.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador conforme a los artículos 57 y 59 del CST, el contrato, el Reglamento, pactos o convenciones colectivas.

PARÁGRAFO: La terminación del contrato por justa causa deberá estar precedida del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa, la contradicción, la presunción de inocencia y el debido proceso del trabajador, de conformidad con lo exigido por la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO XXV RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 68° Presentación de reclamos. El personal de la Empresa presentará sus reclamos directamente ante su superior jerárquico inmediato. Este superior tendrá la responsabilidad de resolver el caso atendiendo los principios de justicia, equidad y respeto a las normas internas y legales aplicables.

ARTÍCULO 69° Escalamiento de reclamos: Si el trabajador presenta su reclamo ante su inmediato superior jerárquico y no recibe respuesta satisfactoria o no se conforma con la decisión, podrá escalar su reclamo a la siguiente autoridad jerárquica superior en orden ascendente. Todos los reclamos deberán resolverse dentro de un plazo razonable, garantizando criterios de justicia, equidad y conformidad con las normas internas y legales aplicables.

PARAGRAFO: Prestaciones adicionales: En la empresa no se otorgarán prestaciones económicas o beneficios adicionales distintos a los legalmente establecidos por la normativa laboral vigente en Colombia.

CAPITULO XXVI PUBLICACIONES

Artículo 70° Publicación del Reglamento Interno de Trabajo. Calicanto CAMU S.A.S. publicará y garantizará el acceso a este Reglamento Interno de Trabajo mediante: La fijación de al menos dos copias legibles en lugares visibles de cada sede o lugar de trabajo, La publicación en medios electrónicos accesibles a todos los trabajadores (correo corporativo, intranet o página web de la empresa). Esta medida asegura que todos los empleados puedan conocer sus derechos y obligaciones, en cumplimiento del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y la Ley 1429 de 2010.

CAPITULO XXVII VIGENCIA

Artículo 71° Alcance del reglamento: Una vez publicado, el presente Reglamento de Trabajo será de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias, sedes y oficinas que la Empresa posee actualmente, así como en aquellas que la Sociedad establezca en el futuro, garantizando que todos los trabajadores estén sujetos a sus disposiciones.

CAPITULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 72° Derogación de reglamentos anteriores: Desde la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento de Trabajo, quedan derogados y sin efecto todas las disposiciones contenidas en

reglamentos internos anteriores que hubiera tenido la Empresa, asegurando que la normativa vigente sea la única de aplicación.

Artículo 73° Aceptación del Reglamento. Todo trabajador, al iniciar su relación laboral con la Empresa, acepta expresamente sujetarse en su totalidad a las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo. Para garantizar el conocimiento de todo el personal, se colocarán dos ejemplares del Reglamento en lugares visibles y accesibles dentro de la empresa. Todo trabajador deberá cumplir este Reglamento desde el inicio de sus labores. La Empresa actualizará este Reglamento conforme a cualquier cambio futuro en la normativa laboral vigente. El incumplimiento de este Reglamento será sujeto a las sanciones previstas en los artículos correspondientes.

CAPITULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 74° Preeminencia de disposiciones más favorables: Cualquier cláusula contenida en este Reglamento de Trabajo que implique condiciones menos favorables para el trabajador frente a lo establecido en la ley, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, carecerá de validez. En estos casos, prevalecerán las disposiciones que resulten más beneficiosas para el trabajador (C.S.T., artículo 109).

FECHA: 21 de julio de 2026



CLARENA MEJIA GIRALDO
C.C. 1.094.913.902 de Armenia
Representante Legal
CALICANTO CAMU S.A.S.
Nit.: 901.584.242-1